

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LAS TELECOMUNICACIONES

NIPO: 201-07-288-4

**INFORMES Y ESTUDIOS**



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES

**Subdirección General de Publicaciones**

RET. 03-2074

# La negociación colectiva en el sector de las telecomunicaciones

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS  
Serie Relaciones Laborales      Núm. 49

# La negociación colectiva en el sector de las telecomunicaciones

Javier Gárate Castro

*Catedrático de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
Universidad de Santiago de Compostela*

Jaime Cabeza Pereiro

*Catedrático de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
Universidad de Vigo*

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

**Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**  
**Subdirección General de Publicaciones**

Agustín de Bethencourt, 11 - 28003 Madrid

Correo electrónico: [sgpublic@mtas.es](mailto:sgpublic@mtas.es)

Internet: [www.mtas.es](http://www.mtas.es)

NIPO: 201-03-019-2

ISBN: 84-8417-121-3

Depósito legal: M-21.731-2003

Imprime: SUÁREZ BARCALA - Paseo de la Castellana, 121 - 28046 Madrid

## ÍNDICE

|  | <i>Págs.</i> |
|--|--------------|
| Abreviaturas .....   | 11           |
| Nota previa.....   | 13           |
| Presentación .....   | 15           |
| <b>Capítulo I. CARACTERES GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN</b> .....            | <b>17</b>    |
| 1. Cobertura.....  | 17           |
| 2. Estructura .....  | 19           |
| 3. Sujetos negociadores.....   | 21           |
| 4. Vigencias, denuncia y prórrogas.....                                    | 22           |
| <b>Capítulo II. INGRESO, SELECCIÓN Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN</b> ..... | <b>27</b>    |
| 1. Período de prueba .....   | 27           |
| 2. Modalidades contractuales.....  | 28           |
| 3. Selección y preferencias de empleo .....                                | 31           |
| <b>Capítulo III. TIEMPO DE TRABAJO</b> .....                               | <b>41</b>    |
| 1. Jornada de trabajo .....  | 42           |
| A) Duración. Cómputo .....   | 42           |
| B) Distribución .....  | 46           |
| a) Horarios de trabajo y materias conexas.....                             | 47           |
| a') <i>Ordenación general de los horarios</i> .....                        | 47           |



|  | <u>Págs.</u> |
|--|--------------|
| <i>b') Jornadas continuadas y partidas, de invierno y de verano</i> .....  | 51           |
| <i>c') Trabajo a turnos</i> .....  | 53           |
| <i>d') Trabajo nocturno</i> .....  | 54           |
| b) Valoración de la posibilidad de distribución irregular de la jornada .....  | 56           |
| C) Previsiones sobre reducciones de jornada .....  | 58           |
| 2. Horas extraordinarias .....   | 59           |
| 3. Descansos legales .....   | 61           |
| A) Dentro de la jornada .....  | 61           |
| B) Entre jornadas .....  | 62           |
| C) Semanal .....   | 62           |
| D) En festivos .....   | 64           |
| E) Vacaciones .....  | 64           |
| a) Duración .....  | 64           |
| b) Disfrute .....  | 66           |
| c) Retribución .....   | 69           |
| F) Compensatorios de la realización de horas extraordinarias y de trabajo nocturno .....                                   | 70           |
| 4. Descansos convencionales .....  | 71           |
| 5. Calendarios .....   | 72           |
| 6. Permisos .....  | 73           |
| A) Retribuidos .....   | 73           |
| B) No retribuidos .....  | 80           |
| <b>Capítulo IV. LA REMUNERACIÓN</b> .....  | <b>83</b>    |
| 1. Estructuras salariales .....  | 83           |
| 2. La compensación económica de las horas extraordinarias ...  | 105          |
| 3. Abono de salarios y anticipos .....   | 107          |
| 4. Cláusula de descuelgue salarial .....   | 109          |
| 5. Percepciones extrasalariales .....  | 111          |
| <b>Capítulo V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b> .....   | <b>119</b>   |
| 1. Introducción .....  | 120          |
| 2. Una regulación claramente muy insuficiente: el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. ....                            | 122          |
| 3. Determinación de la estructura básica del sistema de clasificación profesional y remisión a un desarrollo posterior ... | 123          |
| 4. Regulación suficiente de la materia .....   | 123          |

|  | <u>Págs.</u> |
|--|--------------|
| A) Convenio sectorial de <b>empresas concesionarias de cable de fibra óptica</b> .....                                     | 124          |
| B) Convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. ....  | 126          |
| C) Recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. ....   | 129          |
| 5. Polivalencia funcional. Una referencia a la posibilidad de su empleo aunque el convenio colectivo no lo contemple ..... | 131          |
| 6. Ascensos.....   | 132          |
| <br><b>Capítulo VI. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b> .....  | <br>139      |
| 1. Movilidad funcional.....  | 140          |
| A) Consideración preliminar.....   | 140          |
| B) Movilidad funcional en interés de la empresa.....   | 143          |
| C) Movilidad funcional en interés del trabajador.....  | 147          |
| 2. Movilidad geográfica.....   | 148          |
| 3. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo...  | 159          |
| <br><b>Capítulo VII. FORMACIÓN</b> .....   | <br>161      |
| <br><b>Capítulo VIII. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. EXCEDENCIAS</b> .....  | <br>167      |
| <br><b>Capítulo IX. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</b> ...  | <br>175      |
| <br><b>Capítulo X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. POTESTAD PREMIAL</b> .....   | <br>181      |
| 1. Introducción.....   | 181          |
| 2. Sobre las faltas laborales y su graduación.....   | 183          |
| 3. Sanciones.....  | 190          |
| A) Tipificación.....   | 190          |
| B) Determinación de la sanción a imponer y, en su caso, de su intensidad.....  | 191          |
| C) Procedimiento sancionador.....  | 194          |
| a) Comunicación escrita de la sanción.....   | 194          |
| b) ..Notificación a las representaciones unitaria y sindical.....  | 195          |
| c) Expediente previo.....  | 197          |
| d) Varia.....  | 199          |
| 4. Régimen de premios.....   | 201          |

|  | <u>Págs.</u> |
|--|--------------|
| <b>Capítulo XI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ....</b>                           | 203          |
| <b>Capítulo XII. MEDIO AMBIENTE .....</b>  | 217          |
| <b>Capítulo XIII. ACCIÓN SOCIAL Y SEGURIDAD SOCIAL<br/>COMPLEMENTARIA .....</b>    | 219          |
| 1. Medidas de acción social.....   | 219          |
| 2. Cláusulas de aseguramiento.....   | 219          |
| 3. Mejora de prestaciones .....  | 228          |
| 4. Planes y fondos de pensiones.....   | 232          |
| <b>Capítulo XIV. REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDI-<br/>CAL.....</b>                 | 237          |
| 1. Regulación de la representación unitaria.....                                   | 237          |
| A) Comité intercentros .....   | 237          |
| B) Garantías. Competencias y facilidades de los represen-<br>tantes unitarios..... | 241          |
| 2. Derechos sindicales.....  | 243          |
| <b>Capítulo XV. ADMINISTRACIÓN Y SOLUCIÓN DE CON-<br/>FLICTOS.....</b>             | 249          |
| Relación cronológica de los convenios examinados.....                              | 253          |

## ABREVIATURAS

|       |   |
|-------|---|
| AL    | Revista <i>Actualidad laboral</i> , de «La Ley».  |
| AMI   | Acuerdo marco interconfederal, de 5 enero 1980.   |
| ANFC  | Acuerdo nacional de formación continua; el II, suscrito en diciembre 1996, o el III, suscrito el 19 diciembre 2000, según se indique.     |
| Ar    | <i>Repertorio de jurisprudencia</i> , de «Aranzadi».  |
| AS    | Revista <i>Aranzadi Social</i> .  |
| ASEC  | Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales; el I, de 25 enero 1996, o el II, de 31 enero 2001, según se indique.        |
| BOE   | Boletín Oficial del Estado.   |
| ET    | Estatuto de los trabajadores (Texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 marzo, salvo que se indique otra cosa). |
| ILJ   | Revista <i>Información Laboral. Jurisprudencia</i> , de «Lex Nova».   |
| LGSS  | Ley general de la seguridad social, Texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio.                         |
| LIS   | Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, Texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 agosto.         |
| LISMI | Ley 13/1982, de 7 abril, de integración social de los minusválidos.   |
| LOLS  | Ley 11/1985, de 2 agosto, orgánica de libertad sindical.  |
| LPL   | Ley de procedimiento laboral, Texto refundido aprobado Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 abril.                                       |
| LPRL  | Ley 31/1995, de 8 noviembre, de prevención de riesgos laborales.  |

|           |  |
|-----------|--|
| OIT       | Organización Internacional del Trabajo.  |
| REDT      | <i>Revista Española de Derecho del Trabajo</i> , de «Civitas».   |
| Res. DGT  | Resolución de la Dirección General de Trabajo disponiendo el registro y publicación de un convenio colectivo.  |
| RL        | Revista <i>Relaciones Laborales</i> , de «La Ley».   |
| RSP       | Reglamento de servicios de prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 enero.                         |
| SAN       | Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.  |
| ST Const. | Sentencia del Tribunal Constitucional.   |
| STS       | Sentencia del Tribunal Supremo, de su Sala de lo Social.   |
| STSJ      | Sentencia de Tribunal Superior de Justicia, de su Sala de lo Social y de la Comunidad Autónoma que se indique. |
| TS        | Tribunal Supremo.  |

## NOTA PREVIA

El estudio de la negociación colectiva en el sector de las telecomunicaciones plantea, de modo inmediato, el problema previo de determinar qué actividades y empresas cabe considerar quedan comprendidas en dicho sector y, por lo tanto, definen su ámbito. A tales efectos, de entre los posibles criterios utilizables se ha optado por seguir uno cuyo carácter razonable y seguro no parece discutible, en la medida en que repara en cómo entiende el legislador el sector cuando acomete el marco regulador de los servicios que considera propios de él. La base del expresado criterio la proporciona la Ley 11/1998, de 24 abril, General de las Telecomunicaciones.

Teniendo en cuenta lo que en la anterior Ley se establece, consideramos que el sector de las telecomunicaciones lo forman aquellas empresas que precisan la obtención de un título habilitante (autorización general o licencia individual) para la prestación de servicios de telecomunicaciones, que «consiste, en su totalidad o en parte, en la *transmisión y conducción de señales por las redes de telecomunicaciones con excepción de la radiodifusión y la televisión*»<sup>1</sup>. El expresado título habilitante será, «según el tipo de servicio que se pretenda prestar o de la red que se pretenda instalar o explotar»<sup>2</sup>, una «autorización general»<sup>3</sup> o una «licencia individual»<sup>4</sup>, de cuya concesión quedará constancia en el correspondiente

---

<sup>1</sup> Ley 11/1998, «anexo» (definiciones).

<sup>2</sup> *Ibid.*, art. 7.1.

<sup>3</sup> *Ibid.*, arts. 10 y ss.

<sup>4</sup> *Ibid.*, arts. 15 y ss.

«registro especial»<sup>5</sup>, dependiente de la «Comisión del mercado de las telecomunicaciones». Así las cosas, lo que el lector descubrirá en las páginas que siguen es un análisis de convenios colectivos que tienen en común el afectar a empresas que figuran registradas como operadores en la citada Comisión<sup>6</sup>, que disponen de la preceptiva licencia o autorización para la prestación de servicios de telecomunicaciones, entendida en la forma ya indicada, que excluye los servicios de radiodifusión y televisión, y que se dedican de forma exclusiva o principal a esa prestación. Los aludidos convenios, salvo uno, poseen la naturaleza de «estatutarios». En un principio, se consideró que se debían dejar fuera del estudio los posibles convenios colectivos «extraestatutarios» y los acuerdos colectivos sobre cuestiones puntuales negociados por algunas de las empresas con los representantes legales o sindicales de los trabajadores; finalmente, se optó por extender aquél a la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A., por su amplio y relevante contenido y afectar a una de las empresas más importantes del sector, en la cual, a la vista de ese contenido, no parece difícil que pueda llegarse a la conclusión de un convenio «estatutario».

Los datos manejados para realizar el informe son todos anteriores a abril de 2002, fecha a la que habrán de entenderse referidos, pues, los resultados de aquél, que suscriben, de forma conjunta, los profesores Javier Gárate Castro, autor de esta nota y de los capítulos **I.1** (cobertura), **2** (estructura) y **3** (sujetos negociadores); **III** (tiempo de trabajo); **V** (clasificación profesional); **VI.1** (movilidad funcional) y **3** (modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo); **VIII** (suspensión del contrato de trabajo. Excedencias); **IX** (extinción del contrato de trabajo) y **X** (régimen disciplinario. Potestad premial), y Jaime Cabeza Pereiro, autor de los demás: **I.4** (vigencias, denuncia y prórrogas); **II** (ingreso, selección y modalidades de contratación); **IV** (la remuneración); **VI.2** (movilidad geográfica); **VII** (formación); **XI** (prevención de riesgos laborales); **XII** (medio ambiente); **XIII** (acción social y Seguridad Social complementaria); **XIV** (representación unitaria y sindical) y **XV** (administración y solución de conflictos).

Salvo que se indique expresamente otra cosa, las referencias a cada uno de los convenios debe entenderse hecha siempre al vigente.

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, art. 8.

<sup>6</sup> De los distintos tipos de autorizaciones generales y de licencias individuales, así como del régimen aplicable a cada uno de ellos, se ocupan dos Órdenes de 22 septiembre de 1998.

## PRESENTACIÓN

El presente informe, promovido por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivo, se ocupa del análisis y estudio de un sector relevante de la economía española como es el de las telecomunicaciones. Las singularidades y características que acompañan a la negociación colectiva de condiciones de trabajo y empleo aconsejaban, pues, una aproximación detallada y precisa de su estructura, contenido y alcance.

Como viene siendo habitual, el trabajo que sigue a esta presentación se centra en un estudio exhaustivo de la realidad negocial actual de este sector, lo que viene acompañado de cierta dificultad para identificar las propias actividades y ámbitos que lo integran. Este es uno de los problemas que se plantea y resuelve el estudio, manejando para ello los criterios que le suministra la propia regulación legal de las telecomunicaciones. El informe pone así de relieve alguna característica general de la negociación que se manifiesta, sobre todo, en una estructura negocial predominantemente de empresa, con algún convenio sectorial específico. Esta singularidad plantea a su vez cuestiones muy interesantes relacionadas con el espacio en que se desarrolla esa negociación y la ausencia de criterios de articulación y coordinación de sus distintos niveles.

El estudio pasa revista así a los contenidos fundamentales de la negociación, reparando en sus aspectos más problemáticos, que son también objeto de análisis jurídico, rebasando con ello el simple relato descriptivo. Con ello, se proporcionan elementos de interés y reflexión, que pueden contribuir a una mejora y perfeccionamiento regulador de las manifestaciones negociadoras del sector en beneficio de todos sus intervinientes.



El estudio ha sido realizado con la máxima garantía y solvencia académica, científica y profesional, ocupándose ahora de este sector los profesores Gárate Castro y Cabeza Pereiro, catedráticos de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de las Universidades de Santiago y Vigo. Cabe esperar así que este nuevo esfuerzo investigador sirva para identificar y abordar más cuestiones de la realidad negocial en España en beneficio de un mayor conocimiento de nuestro sistema, en el que el sector ahora estudiado puede desempeñar también un papel relevante.

De nuevo el agradecimiento al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Subdirección General de Informes y Estudios Socioeconómicos, por acoger y financiar esta propuesta de la Comisión Consultiva, y a la Subdirección General de Publicaciones por materializar con la presente obra el resultado y difusión de lo realizado.

Madrid, abril de 2003

Juan García Blasco  
*Presidente de la Comisión Consultiva Nacional  
de Convenios Colectivos*

## Capítulo I

### CARACTERES GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN

#### 1. COBERTURA

La relación entre el ámbito de los convenios colectivos que responden a las condiciones generales señaladas en el apartado precedente y el elevado número de empresas que disponen de licencia o autorización para la prestación de servicios de telecomunicaciones permite descubrir, quizás con cierta sorpresa inicial, que la cobertura de aquéllos no llega a muchas de éstas y queda lejos de la apreciable en subsectores industriales (metal, energía) o, incluso, de otros servicios (transporte, hostelería, sanidad, enseñanza). Puestos a buscar causas que expliquen la situación, una de ellas puede estribar en los profundos cambios económicos, estructurales y de regulación por los que viene atravesando el sector de las telecomunicaciones, en el que los servicios se prestaron, hasta no hace mucho, en régimen de monopolio, de modo que la negociación colectiva del sector quedaba cubierta con el convenio de la empresa titular de aquél: TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A., convertida, después de su privatización, en pieza clave de la reordenación societaria que desembocará en la constitución del grupo TELEFÓNICA, en 1998. La liberalización del sector ha propiciado la aparición de nuevas empresas españolas sin tradición o experiencia en lo que a la negociación colectiva se refiere, así como la entrada en el mercado de las telecomunicaciones de empresas extranjeras acostumbradas a otras prácticas de negociación e, incluso, a otros modelos de relaciones laborales; unas y otras empresas se han encontrado con un escenario que exige la constitución o configuración de nuevas unidades de negociación, que es una tarea todavía inconclusa y que, a pesar de los avances, se revela lenta.

El discreto número de convenios colectivos negociados hasta la fecha no parece que se corresponda con el peso que tiene el sector dentro del conjunto de la economía española ni con la evolución que dicho sector ha experimentado en los últimos tiempos, caracterizada por una fuerte expansión y desarrollo. Sin embargo, tal apreciación queda desvirtuada cuando se descubre que la mayor parte del volumen de negocio o de la cuota de mercado se concentra en muy pocas empresas y que éstas son las de mayor tamaño, las que ocupan a la mayoría de los trabajadores y las que suelen contar con convenio colectivo. Centrando la atención en las que tienen actualmente la consideración legal de «operadores dominantes» por la elevada cuota de mercado que han alcanzado<sup>1</sup>, éstas resultar ser, según la resolución acordada por el Consejo de la Comisión del mercado de las telecomunicaciones el 4 octubre 2001, TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., en los mercados de telefonía fija y de alquiler de circuitos, y TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. y AIRTEL MÓVIL, S.A., en los mercados de la telefonía móvil y de los servicios de interconexión<sup>2</sup>. De tales empresas, las dos del grupo TELEFÓNICA disponen, como otras de sus filiales, de convenio estatutario propio. En suma, el grueso de la actividad es controlado por las empresas del mencionado grupo, las cuales han concluido con éxito, para su elevada plantilla, procedimientos de negociación colectiva ajustados al título III ET, favorecidos, sin duda, por el hecho de constituir continuidad o contar con el precedente de los desarrollados habitualmente y con regularidad en TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A., hasta la aparición del grupo, en el que la negociación colectiva ha continuado percibiéndose como algo normal. Pero, además, en el tercero de esos «operadores dominantes», la empresa AIRTEL MÓVIL, S.A., también se viene desarrollando, desde hace tiempo, una negociación que ha desembocado en la conclusión de diversos acuerdos colectivos «extraestatutarios», objeto de una «recopilación normativa laboral» de igual naturaleza, suscrita en diciembre de 2001.

Ciertamente, el simple hecho de tener en cuenta el ámbito personal de los convenios de las empresas del grupo TELEFÓNICA permite mantener que la cobertura de la negociación colectiva en el sector de las tele-

---

<sup>1</sup> *Vid.* art. 23 Ley 11/1998.

<sup>2</sup> De acuerdo con la resolución contemplada y con datos referidos al año 2000, TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. mantiene en los mercados de telefonía fija y de alquiler de circuitos una cuota superior al noventa por ciento. En telefonía móvil, la cuota de TELEFÓNICA MÓVILES DE ESPAÑA, S.A. supera el sesenta por ciento y la de AIRTEL MÓVIL, S.A. el veintisiete por ciento. Por último, en el mercado de servicios de interconexión, la cuota de TELEFÓNICA MÓVILES DE ESPAÑA, S.A. es superior al cuarenta por ciento; la de AIRTEL MÓVIL, S.A. se sitúa entre el veinte y el veinticinco por ciento; la de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. entre el quince y el veinte por ciento y la de RETE-VISIÓN MÓVIL, S.A. (AMENA) entre el siete y el ocho por ciento, siendo insignificante la del resto de los operadores.

comunicaciones es notable; ahora bien, la conclusión es otra si el criterio manejado para determinar la intensidad de esa cobertura es el de las empresas afectadas por algún convenio, cualquiera que sea el número de trabajadores que ocupen. Es entonces cuando aparece la situación ya indicada, definida por la existencia de un importante número de empresas sin convenio colectivo, aunque la situación se ha visto paliada con la suscripción del convenio sectorial y estatal de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, que ha dado cobertura a empresas en las que hubiera sido difícil llegar a concluir convenios propios. En el subsector de los servicios de telecomunicaciones por cable se ha alcanzado así una regulación convencional que llega a todos los trabajadores (y empresas), bien a través de los convenios de empresa existentes con anterioridad al citado convenio sectorial, bien a través de este último. Fuera del indicado subsector, los déficits de cobertura vienen dados, más que por el número de trabajadores sin convenio, por el de empresas carentes de éste.

## 2. ESTRUCTURA

Una primera aproximación formal a la materia muestra que sólo en la actividad correspondiente a los servicios de telecomunicaciones por cable ha llegado a concluirse un convenio sectorial específico: el de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, suscrito el 23 noviembre 1999 y de ámbito nacional; todos los demás convenios son de empresa, destacando, por su número, los pertenecientes al grupo de TELEFÓNICA, constituido tras la privatización de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A. Pues bien, partiendo de que la calificación de la negociación como más o menos centralizada depende del mayor o menor predominio de los convenios sectoriales —principalmente de ámbito nacional— sobre los de empresa, se observa que, excepción hecha de lo que ocurre en la actividad del cable, la estructura o el ámbito en el que se desarrolla la negociación en el sector de las telecomunicaciones obedece a los parámetros típicos de la atomización y máxima descentralización. Tal atomización se ha visto incrementada a raíz del proceso que condujo a la constitución del grupo TELEFÓNICA y a la negociación de convenios propios de cada una de sus empresas.

Las consecuencias de la anterior situación se van a ver potenciadas por la práctica inexistencia de relaciones entre los convenios que definen la referida estructura. En efecto, por lo que respecta al convenio sectorial y estatal de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, el mismo no contiene ninguna cláusula que excluya de su aplicación a las posibles empresas que cuenten ya con convenio propio vigente, lo cual, ciertamente, no es preciso para que opere tal exclusión o respeto del espacio normativo correspondiente a cada uno de esos convenios empresariales

preexistentes, pues ello viene impuesto por la prohibición de concurrencia de convenios que establece el párrafo primero del art. 84 ET. Aun así, conviene recordar que cualquiera de los convenios «estatutarios» de empresa aquí considerados podría haber previsto y admitido su afectación por otro sectorial posterior, si llegara a negociarse; esto sólo sucede en el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. y en relación con una materia concreta: la duración de la jornada pactada, que se indica que se adaptará a la que pudiera establecer un convenio sectorial posterior<sup>3</sup>. Más amplia es la admisión de la afectación por otro convenio contenida en la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. (capítulo I), que establece que sus disposiciones «mantendrán su vigencia hasta su derogación o sustitución por otras», lo que se prevé que pueda tener lugar, además de por acuerdo de las partes suscriptoras de dicho pacto «extraestatutario», por la consecución de un convenio colectivo sectorial o de empresa (se sobreentiende que «estatutario»).

Además de esa general —no total— ausencia en los convenios estudiados de previsiones relacionadas con su afectación a otros o por otros de ámbito distinto, no hay ningún acuerdo o convenio que haga uso de la posibilidad de definición convencional y sectorial de la estructura de la negociación, abierta por el art. 83.2 ET. La conclusión a que llevan las anteriores premisas es obvia: dejando a un lado la única y muy limitada excepción a la que se ha hecho referencia, representada por el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., el espacio en el que se desarrolla la negociación no queda sometido, en el sector de las telecomunicaciones, a ningún tipo de directrices de coordinación y articulación fruto del ejercicio de la autonomía colectiva. Cada unidad de negociación funciona de forma autónoma e independiente y se ha configurado o constituido sin atender a más limitaciones que las que derivan de las reglas del ET reguladoras de la concurrencia de convenios; esto es, reparando en si aquélla ya se encontraba afectada, total o parcialmente, por un convenio colectivo todavía vigente. Los convenios de empresa se presentan como autosuficientes, en el sentido de que la regulación de condiciones de trabajo que incorporan no necesita del complemento de lo que pueda disponer al respecto un convenio sectorial. Ello no es óbice para que en algún caso se manifieste el propósito de las partes negociadoras de impulsar la negociación de un convenio o acuerdo marco del sector<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Art. 24, párrafo segundo: «si durante la vigencia del presente convenio colectivo se pactase un convenio colectivo para el sector de las telecomunicaciones, la jornada del personal de Telefónica Móviles España se adecuará a la que recogiese el expresado convenio colectivo sectorial».

<sup>4</sup> Cláusula 12.1 convenio vigente de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.: «se proseguirán los contactos dentro de la Asociación para la ordenación y desarrollo de los recursos humanos de las empresas operadoras de telecomunicaciones (REHUTELCO) para avanzar

El ámbito de cada uno de los convenios de empresa se extiende a todos los centros de trabajo con los que cuenta ésta, incluidos los creados con posterioridad al momento de suscribirse el convenio de que se trate.

### 3. SUJETOS NEGOCIADORES

Naturalmente, la estructura descrita condiciona los **sujetos negociadores**. Por lo que respecta al convenio sectorial y estatal de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, el mismo está suscrito por dos sindicatos<sup>5</sup> y una asociación empresarial<sup>6</sup>, lo que se ajusta a las reglas de legitimación que establece el art. 87.2 ET, que son de orden público. En cuanto a los convenios de empresa, todos los «estatutarios» figuran suscritos, aparte de por la correspondiente empresa, por la representación unitaria de los trabajadores, constituida, salvo en un caso de convenio negociado por los delegados de personal<sup>7</sup>, por el comité o los comités de empresa<sup>8</sup> o el comité intercentros<sup>9</sup>. No hay ningún supuesto de negociación por las representaciones sindicales, pero sí de negociación por sindicatos, que es el de la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A., suscrita por UGT y CCOO, lo cual no conduce, *per se*, a su naturaleza «extraestatutaria», pues, como han tenido ocasión de señalar los Tribunales laborales, tratándose de la negociación de convenios de empresa o de ámbito inferior (franja), la legitimación de las «representaciones sindicales», a la que se refiere el art. 87.1 ET, no se constriñe a las secciones sindicales, ya que el derecho a la negociación colectiva se atribuye originariamente al sindicato, el cual puede optar por ejercerlo directamente o a través de aquéllas<sup>10</sup>.

---

en la posible negociación de un convenio o acuerdo marco de sector. A tal efecto, la empresa realizará las gestiones oportunas ante los órganos rectores de dicha Asociación para la constitución de una mesa de negociación que pueda profundizar en la consecución de un convenio o acuerdo marco de sector que posibilite una regulación homogénea de las condiciones de trabajo de las mencionadas empresas». El expresado propósito no es nuevo, sino que aparecía expresado ya en los convenios de igual empresa de 1997 (cláusula 10.8) y 1999 (cláusula 10.2), lo cual da una idea de los fuertes obstáculos que deben existir para llevar a término una negociación como la propugnada.

<sup>5</sup> La Federación estatal de transportes, comunicaciones y mar de UGT y la Federación de comunicación y transporte de CCOO.

<sup>6</sup> La Asociación de empresas concesionarias de cable (FO).

<sup>7</sup> El de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.

<sup>8</sup> Convenios de RETEVISIÓN I, S.A.; TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.

<sup>9</sup> Convenios de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. y TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

<sup>10</sup> Así, STS de 28 febrero 2000 (ILJ 156): «Es cierto que el artículo 87.1 2º del Estatuto de los Trabajadores, tanto para el convenio general como para el convenio franja, se refiere a las representaciones sindicales en el marco de la negociación en la empresa o en ámbito inferior y estas representaciones son **las secciones sindicales, que tienen reconoci-**

#### 4. VIGENCIAS, DENUNCIA Y PRÓRROGAS

Las cláusulas de los convenios colectivos de telecomunicaciones sobre estas materias no introducen novedades excesivamente significativas, si se exceptúa el caso de la empresa TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., que contiene, como enseguida se pasa a analizar, un complejo entramado de vigencia de varios estratos normativos.

En cuanto al plazo de duración de los convenios, la norma es establecerlo en dos años<sup>11</sup>, aunque pueden rastrearse casos de tres años<sup>12</sup> e, incluso, de más de tres, en el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**<sup>13</sup>, sin perjuicio de la remisión, en algunas de estas cláusulas, a vigencias distintas que pueda establecer específicamente algún precepto de la propia norma convencional, que afecta, sobre todo y como casi siempre, a materias salariales, o también de mejora de seguridad social. Sí merece especial mención la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A., cuyo ámbito de aplicación temporal es de carácter indefinido, pues sus disposiciones «mantendrán su vigencia hasta su derogación o sustitución por otras, ya por convenio colectivo sectorial o de empresa, ya por acuerdo entre los aquí firmantes»<sup>14</sup>. Donde se aprecia la expectativa existente en el sector de la conclusión de un convenio colectivo que aglutine y unifique las relaciones laborales de todas las empresas incluidas en él<sup>15</sup>.

---

**do el derecho a la negociación colectiva** en los términos del artículo 8.2.b) de la Ley orgánica de libertad sindical. Pero hay que tener en cuenta que las secciones sindicales son meros órganos del sindicato y que a éste corresponde originariamente el derecho a la negociación colectiva en cuanto forma parte de la actividad sindical [artículo 2.2.d) de la Ley orgánica de libertad sindical en relación con el artículo 28 de la Constitución]. Por ello, en principio, la negociación directa por el sindicato o indirecta a través de sus secciones es un problema de régimen interno o, como en este caso, de oportunidad, pues no sería lógico que tuvieran que ejercitar el derecho dieciséis secciones y no el sindicato. El problema de delimitar la legitimación entre secciones y sindicato podría surgir cuando existiera un conflicto entre éstos sobre su intervención en la negociación colectiva, pero no cuando no existe discrepancia en este punto y cuando, además, la actuación del sindicato no sólo tiene el refrendo de los trabajadores, sino que además facilita la negociación en el plano instrumental, al eliminar el coste de la actuación conjunta de las secciones».

<sup>11</sup> Por ejemplo, art. 3 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.; cláusula 2 convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. y cláusula III convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.

<sup>12</sup> Art. 4 convenio de RETEVISIÓN I, S.A. y art. 3 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

<sup>13</sup> Art. 4; en concreto, tres años y un mes, desde el 1 diciembre 1999 al 31 diciembre 2002.

<sup>14</sup> Aunque con la salvedad de que «las disposiciones que tengan un vencimiento determinado, bien por estar así establecido explícitamente, bien por su propia naturaleza, mantendrán su vigencia hasta dicho vencimiento salvo pacto en contrario».

<sup>15</sup> La expresada expectativa queda también puesta de relieve en la cláusula 12.1 del vigente convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

Tampoco resulta especialmente significativa la dotación de efectos retroactivos al convenio, pues la vigencia casi siempre se inicia con fecha de 1 enero del año en que se firma o se publica en el BOE. No establece retroactividad alguna, quizás porque no sustituye a otro anterior, el convenio el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**<sup>16</sup>.

Ya en relación específica al convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., debe tenerse en cuenta su cláusula 14, que declara expresamente en vigor, con contenido normativo, «el texto refundido de la normativa laboral incluido como anexo III del convenio colectivo 93-95, publicado por res. DGT de 20 de julio de 1994 con las modificaciones introducidas en los convenios colectivos 1996, 1997/1998 y 1999/2000, en todo aquello que no haya sido modificado por este convenio». Igualmente se mantienen en vigor las Normas de seguridad e higiene en el trabajo incluidas como anexo V del convenio colectivo 1993/95, «con las modificaciones incorporadas en los sucesivos convenios colectivos y en la legislación vigente». Sobre la anterior cláusula cabe realizar las siguientes precisiones:

1. Que dicho texto refundido de la normativa laboral mantiene su vigencia, en principio, hasta el 31 diciembre 2002, sin perjuicio de eventuales prórrogas o de lo que puedan disponer los sucesivos convenios de la empresa.

2. Que el convenio colectivo para el año 1996 añadió un apartado 3.9 y otro 3.10 al art. 106 —establecimiento de turnos rotativos cada cuatro semanas en las unidades de telemarketing y en las que desarrollen funciones de tramitación<sup>17</sup>, así como para el personal acoplado al servicio de tiendas propiedad de Telefónica— y modificó el art. 119.1, relativo a vacaciones anuales, para permitir el disfrute de éstas en dos períodos de «veinte y diez o de quince y quince días naturales».

3. Que el convenio de los años 1997/98 modificó los siguientes preceptos: el art. 47 —su párrafo primero, que pasó a prever el ofrecimiento (atribución, si se prefiere) a la «lista de reserva» de las plazas no cubiertas mediante adjudicación a los aprobados con plaza o de las que

---

<sup>16</sup> Suscrito el 23 noviembre 1999, sus efectos se despliegan desde el 1 diciembre de igual año.

<sup>17</sup> La cláusula 4.2.1 del convenio las define así: «por tramitación se entienden las actividades de seguimiento general de la gestión, las tareas administrativas derivadas de los pedidos cursados a través de las plataformas de atención y resto de canales de distribución, las tareas auxiliares para la solución de reclamaciones y peticiones recibidas por correo y el telefax».



sean objeto de renuncia—, el art. 184.B).a) —criterios que se deben tener en cuenta en caso de reasignación de efectivos derivada de traslado por iniciativa de la empresa—<sup>18</sup>, el art. 185 —derogación de su último párrafo, referido al plazo de reincorporación por traslado derivado de reajuste de plantilla o reestructuración organizativa— y el art. 189 —modificación de su párrafo segundo, para atribuir al adjudicatario de un destino por el sistema de permutas el derecho de obtener (con anterioridad sólo se confería el derecho a optar), tras dos años de permanencia en la nueva residencia, un nuevo traslado o permuta—.

4. Que el convenio colectivo de los años 1999/2000 modificó el art. 265 —celebración de asambleas por parte de sindicatos con presencia en el comité de empresa— a raíz del éxito de la impugnación de su anterior versión, estimada por la SAN de 25 septiembre 1998.

5. Que el convenio colectivo vigente ha suspendido —con las matizaciones que realiza en su cláusula 4.2— la aplicación de los arts. 179 (traslados), 189 y 190 (permutas) y, además, contiene diversas remisiones, con cobertura en el art. 86.4 ET, tanto al convenio para los años 1999-2000 como a otros convenios anteriores a éste; entre las materias afectadas por las aludidas remisiones figuran la acción social y la seguridad social complementaria (cláusula 11.4).

Las cláusulas de vigencia tampoco introducen significativas especialidades en materia de prórroga y denuncia. La mayoría de ellas se suman a la regla del art. 86.2 ET, de prórroga tácita anual<sup>19</sup>. En cuanto a la denuncia, aquéllas remiten a la iniciativa de «cualquiera de las partes»<sup>20</sup> o, con más precisión, «cualquiera de las partes firmantes del presente convenio»<sup>21</sup> o, simplemente, «de las partes»<sup>22</sup> y, a la vez, establecen un plazo de preaviso

---

<sup>18</sup> El precepto ya había sido objeto de otra modificación por la cláusula 5.3.d) del convenio colectivo para el año 1996.

<sup>19</sup> Por ejemplo, cláusula 2 convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.; art. 4 convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**; art. 4.3 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; art. 3 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; cláusula III convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. y art. 3.2 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.

<sup>20</sup> Vg., cláusula 2 convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. y art. 4 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

<sup>21</sup> Art. 3 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. Ello plantea interrogantes sobre la legitimación para denunciar de quien no ha sido parte firmante. Sobre esta cuestión, con abundancia de argumentos, A. ARUFE VARELA: *La denuncia del convenio colectivo*, Civitas (Madrid, 2000) págs. 81 y sigs.

<sup>22</sup> Art. 4 convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**. «De una de las partes», manifiesta la cláusula III convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.

variable. Por ejemplo, el convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.<sup>23</sup> opta por admitirla «dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas». En la misma línea, el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** la prevé «dentro del último mes antes de su vencimiento» (art. 4). Por su parte, el de RETEVISIÓN I, S.A. exige que se produzca «con una antelación máxima de tres meses» (art. 4.3), con efectos, por lo tanto, muy próximos a los del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. Otras cláusulas establecen plazos mínimos de preaviso, como es el caso del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., que lo fija en «dos meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas» (art. 4)<sup>24</sup>; o el de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A., que lo fija en un mes (cláusula III).

Una regla muy particular sobre denuncia es la del art. 4 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., que dispone que «la denuncia se hará por escrito que, de forma fehaciente, la parte denunciante hará llegar a la otra», así como que «en caso de denuncia por la representación de los trabajadores, se acompañará certificación del acuerdo del comité intercentros». Al margen de la comunicación fehaciente, que puede suscitar dudas sobre la validez de una denuncia que no cumpla los requerimientos formales de la norma convencional, es de importancia trascendental la función certificadora asignada al comité intercentros. De este modo, se excluye la posibilidad de que la representación sindical, al margen de la unitaria, denuncie el convenio. Lo cual tiene mucho que ver con la competencia que el art. 73 del propio convenio atribuye al comité intercentros de negociar convenios colectivos. Queda así absolutamente establecida en este órgano la competencia negociadora, con exclusión de otras posibilidades.

En fin, la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. no incorpora las reglas, exigidas por el art. 85.3 ET, sobre denuncia y plazo de preaviso, lo que contribuye de forma importante a su naturaleza de convenio «extraestatutario». Y, puesto que su vigencia se prevé, en principio, como indefinida, no existen reglas sobre prórroga de sus estipulaciones.

Por último, debe destacarse que no se ha dispuesto nada sobre la ultraactividad de los contenidos normativo u obligacional para después de la expiración del término del convenio o, para el caso del obligacional, tras la denuncia. De ahí que sean de absoluta aplicación las normas dispositivas del art. 86.3 ET.

---

<sup>23</sup> Cláusula 2.

<sup>24</sup> La misma antelación mínima figura en el art. 3 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.



## Capítulo II

### INGRESO, SELECCIÓN Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

#### 1. PERÍODO DE PRUEBA

En términos generales, los convenios colectivos siguen las pautas marcadas por el art. 14 del ET, con ligeras inflexiones, de las que pueden destacarse las siguientes:

1. Ciertas variaciones en la fijación de los plazos máximos, al amparo de los amplios márgenes que contiene el precepto estatutario. Algún convenio establece periodos de hasta ocho meses para los titulados universitarios superiores o medios, o asimilados<sup>1</sup>; o de tres para los demás trabajadores, haciendo abstracción del tamaño de la empresa o del centro de trabajo<sup>2</sup>. Pero también se encuentra alguna cláusula que mejora el régimen legal supletorio y prevé un período más corto, como de quince días para trabajadores no cualificados<sup>3</sup> o un mes para los que ocupen puestos que requieran una formación profesional de primer grado sin experiencia<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Art. 8 convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

<sup>2</sup> Art. 8 convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**. También, art. 15 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., y art. 49 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., declarada expresamente vigente por la cláusula 14 del vigente convenio colectivo de dicha empresa.

<sup>3</sup> Art. 49 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., en relación con el período de prueba para auxiliares de edificios y servicios y operadores de almacenes.

<sup>4</sup> Capítulo VI recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.

2. La imposición de un período de prueba a «todo el personal que ingrese a prestar servicios en la empresa»<sup>5</sup>, que vincula a la empresa a incluirlo en todas las contrataciones que efectúe.
3. La suspensión de su cómputo por incapacidad temporal y maternidad<sup>6</sup> o, en algún caso, también por vacaciones, permisos o licencias<sup>7</sup>.
4. La extensión del período de prueba, en los mismos términos que a los trabajadores de nuevo ingreso, a los trabajadores que ascienden o se promocionan a un nuevo puesto de trabajo<sup>8</sup>. En estos casos, la consecuencia de su no superación consiste en la vuelta al puesto de origen<sup>9</sup>.
5. El cómputo del tiempo transcurrido con contrato temporal, si se incorpora a la plantilla de la empresa sin solución de continuidad como consecuencia de la superación de una convocatoria de la misma categoría objeto de su contrato<sup>10</sup>.

## 2. MODALIDADES CONTRACTUALES

Sólo el convenio colectivo sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** contiene ciertas reglas al respecto, sin que los de empresa se ocupen prácticamente, salvo una muy genérica remisión al recurso a «las modalidades contractuales que en cada momento existan»<sup>11</sup> y otras igualmente vagas que enseguida se comentan. Por lo que respecta a aquél, debe destacarse:

1. Una regla específica sobre el contrato eventual por acumulación de tareas, que, aunque anterior en el tiempo, se ajusta exactamente

<sup>5</sup> Art. 15 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.

<sup>6</sup> Art. 8 convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, aunque sólo «cuando así se acuerde entre las partes», en seguimiento de la regla del propio art. 14 ET.

<sup>7</sup> Art. 15 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. En términos más genéricos, art. 49 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.: «se interrumpirá en caso de incapacidad laboral transitoria del trabajador, vacaciones o cualquier otra causa que se consigne en la correspondiente convocatoria».

<sup>8</sup> Vid. *infra*, apartado V.6.

<sup>9</sup> Art. 15 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.: «De todo ello se dará cumplida información a la comisión de empleo». En parecidos términos —«volverán a su categoría y centro de procedencia»— se pronuncia el art. 15 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. Por su parte, el art. 49 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. prevé la posibilidad en que el trabajador que no haya superado el período de prueba permanezca en la nueva residencia si existe vacante y opta por ello.

<sup>10</sup> Art. 50 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>11</sup> Art. 14 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.

a los términos del actual art. 15.1.b) ET, pues consiste en el establecimiento de una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho<sup>12</sup>.

2. La posibilidad de que los contratos temporales y formativos se conviertan en de fomento de la contratación indefinida al amparo de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 julio, cuando menos hasta el 31 diciembre 2003<sup>13</sup>.

3. Una regulación sobre la preferencia de llamada de los trabajadores fijos-discontinuos, que «atenderá a sus méritos y capacidad demostrados en cada llamada a través de las pruebas de carácter objetivo establecidas al efecto en cada empresa»<sup>14</sup>.

4. El establecimiento, con respecto a los contratos en prácticas y para la formación, de unas reglas muy próximas a las del art. 11 ET y Real Decreto 488/1998, de 27 marzo, con la particularidad de que los contratos podrán prorrogarse «tantas veces como sea necesario», y no sólo dos, como dispone, aunque mediante regla de derecho dispositivo, el art. 19 de la citada norma reglamentaria.

5. Una regulación muy prolija del contrato a tiempo parcial (art. 11), la cual, habiéndose redactado bajo la vigencia del art. 12 ET en su versión inmediatamente anterior al Real Decreto-ley 5/2001, de 2 marzo, contiene ciertas matizaciones, que pueden resumirse como sigue:

- a) El régimen de interrupciones —debe entenderse, *intra* jornada— se llevará a cabo en atención a las necesidades del servicio, a cuyo efecto se realizará un calendario en cómputo semanal, previa información a los representantes de los trabajadores.
- b) Los criterios determinantes para la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial serán el mérito y la capacidad.
- c) Se facilita el acceso a la formación continua de los trabajadores a tiempo parcial mediante un sistema de acumulación del período formativo para compensarlo con tiempo de descanso equivalente en los cuatro meses siguientes a la finalización de dicho período o, si lo prefiere la empresa, mediante la retribución del exceso de jornada como horas ordinarias.

---

<sup>12</sup> Art. 9 convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

<sup>13</sup> *Ibid.* No de otra forma cabe entender el último inciso que, tras referirse a la Ley 63/1997, de 26 diciembre, concluye que «dicha conversión será posible hasta el 17 de mayo de 2001, a no ser que legalmente exista ampliación del plazo».

<sup>14</sup> Art. 11.2 convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

- d) Se prevén los requisitos, el procedimiento y los efectos para la conversión de trabajo a tiempo completo en trabajo a tiempo parcial<sup>15</sup>.
- e) Se regulan las horas complementarias, en unos términos que evocan el art. 12 en su redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 noviembre, previa a la reforma legal de 2001.

Merece también traerse a colación alguna cláusula del convenio de RETEVISIÓN I, S.A., que impone en todo caso la forma escrita en el contrato (art. 3.1); que declara, con efectos exclusivamente pedagógicos, que los trabajadores contratados con carácter temporal o a tiempo parcial se rigen íntegramente por su articulado, con las salvedades y excepciones derivadas de la naturaleza del contrato (art. 3.2); o que dispone, a modo de *desideratum*, que la dirección de la empresa «se compromete, dentro de sus posibilidades, a fomentar la contratación fija» (art. 14).

En síntesis, el bagaje sobre cláusulas de contratación es ciertamente escaso. Apenas se han utilizado las llamadas de la ley a la negociación colectiva en los contratos temporales estructurales y formativos. La cláusula sobre conversión en indefinidos resulta, en la práctica, inocua y solamente las cláusulas sobre contrato a tiempo parcial están revestidas de un relativo interés.

Acreeedora de una consideración especial es la cláusula 1 del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., la cual, con ocasión de definir el ámbito de aplicación de éste, realiza sendas declaraciones en relación con los contratos de duración determinada y a tiempo parcial que merecen reproducirse: «a los trabajadores contratados con carácter temporal al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores les será de aplicación este convenio, salvo en aquellos supuestos en los que la naturaleza y tiempo de su respectiva relación laboral impidan su aplicación, respetando las condiciones específicas de sus contratos y lo establecido en las disposiciones legales que les afecten». «Igualmente, a los trabajadores fijos a tiempo parcial... les será de aplicación el contenido del mismo, salvo en aquellos supuestos en los que la naturaleza de su relación

---

<sup>15</sup> El correspondiente apartado del art. 11 es de interés y bien merece reproducirse:

«6. Requisitos para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial:

6.1 Existencia de ocupación a tiempo parcial.

6.2 Capacidad y preparación adecuada.

6.3 Solicitud presentada con una antelación mínima de tres meses en relación con el momento para el que lo solicite el trabajador/a.

6.4 La distribución horaria de la jornada a tiempo parcial, así como de cualquier otra reducción de jornada que fuera procedente legal o convencionalmente se hará de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo en la empresa, siempre respetando el marco legal vigente en cada momento».

laboral, no permitan su aplicación (jornada y horarios, vacaciones, traslados y cambio de acoplamiento, etc.)...».

En uno y otro caso se percibe la aplicación de la regla de proporcionalidad de derechos en lugar de la de igualdad, en aplicación de las respectivas referencias de los arts. 12.4.d) y 15.6 ET, provenientes de las Directivas 97/81/CE y 99/70/CE. Aunque debe matizarse, en relación con los contratos a término, que el propio art. 15.6 ET equipara a indefinidos y temporales en el cómputo de la antigüedad, que deberá realizarse aplicando «los mismos criterios para todos los trabajadores» y, ya en relación con el contrato a tiempo parcial, que la propia doctrina del Tribunal de las Comunidades ha venido realizando un acotamiento en clave restrictiva de la aplicabilidad del principio de proporcionalidad<sup>16</sup>. De ahí que la inaplicación de la regla de igualdad de derechos se perfila como bastante excepcional.

Aunque no se trate estrictamente de una modalidad contractual, debe hacerse referencia a la cuestión del **teletrabajo**. Al respecto, hay que aludir a la cláusula 12.4 del convenio colectivo de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., la cual, después de realizar algunas consideraciones generales en relación con aquél<sup>17</sup>, dispone que la dirección de la empresa, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, «realizará pruebas piloto en determinadas localidades y actividades susceptibles de realizar (*sic*) mediante el teletrabajo, al objeto de valorar..., en función de los resultados obtenidos, la posibilidad de ampliar el número y volumen de ciertas actividades que puedan desarrollarse mediante esta fórmula».

### 3. SELECCIÓN Y PREFERENCIAS DE EMPLEO

En este apartado, la tradición existente en el grupo de Telefónica se va expandiendo a las diversas normas colectivas del sector de las telecomunicaciones. Consecuentemente, debe hacerse referencia a diversas cláusulas, que contienen reglas prolijas.

Algunas de ellas se refieren a la cuestión de la integración de los **minusválidos**, en ocasiones con un talante estrictamente programático,

---

<sup>16</sup> En asuntos como *Nimz* —sentencia de 7 diciembre 1991—, *Bötel* —sentencia de 4 junio 1992— o *Kirsammer-Hack* —sentencia de 30 noviembre 1993—, entre otros muchos.

<sup>17</sup> Del siguiente tenor: «La dirección de la empresa y la representación de los trabajadores son conscientes de la importancia del teletrabajo como nueva forma de organización del trabajo, máxime teniendo en cuenta que las empresas de telecomunicaciones son las que ofrecen los productos y servicios que posibilitan la implantación de esta nueva forma de trabajar. Esta forma de trabajar permite el desarrollo de nuevas actividades por parte de los empleados que actualmente ocupan puestos menos prioritarios, con lo que se consigue reducir la movilidad geográfica en los procesos de recolocación de dichos empleados».



con expresiones como la que sigue: «la empresa se compromete a poner de su parte todas las medidas necesarias para cumplir con lo previsto en la Ley de integración social de minusválidos, en lo que a oportunidades de empleo se refiere y dentro de las posibilidades de [la empresa]»<sup>18</sup>. En este ámbito, deben tenerse en cuenta fundamentalmente las reglas del art. 48 bis del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., sistemáticamente ubicadas entre las de provisión de vacantes, que se establecen para la aplicación de la LISMI y que, con un talante mucho más concreto que el de la cláusula transcrita, ordenan el procedimiento para hacer efectiva la reserva del dos por ciento de los puestos para minusválidos. Además, disponen las peculiaridades de los reconocimientos médicos y alguna especialidad para la adjudicación de plazas y nombramientos y movilidad<sup>19</sup>.

Con objetivo distinto, el art. 14 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES, S.A. otorga preferencia de empleo, una vez constatada la inexistencia o falta de idoneidad de los candidatos de la propia empresa, al personal procedente de otras empresas del grupo Telefónica, aunque excluyendo expresamente a los trabajadores de empresas de trabajo temporal puestos a disposición de la propia TELEFÓNICA MÓVILES.

\* \* \*

En cuanto a la **selección de trabajadores**, debe hacerse referencia a unas estipulaciones bastante prolijas en varios convenios del sector, que persiguen dar prioridad a mecanismos de movilidad interna y promoción profesional frente a la contratación de personas anteriormente no vinculadas a la empresa. De tales estipulaciones, la más significativa (y compleja y minuciosa) es, desde luego, la que figura en la cláusula 4 del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., que establece la garantía de no aplicación de los arts. 51 y 52.c) ET durante el período de vigencia de aquél. A partir de lo cual, y tras la superación de diversas situaciones de regulación de empleo y de reducción de plantilla, plantea conseguir que todos los empleados cuenten con ocupación efectiva del mayor valor posible por su carácter estratégico o emergente<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> Cláusula XXVII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. Vid. sobre esta materia, asimismo, cláusula 12.8 convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A. U, fundamentada en el art. 48 bis del texto refundido de la normativa laboral.

<sup>19</sup> En relación con la adjudicación de plazas y nombramientos se prevé, con carácter excepcional, previo análisis de la situación del minusválido, que la empresa podrá ofrecer aquellos acoplamientos que permitan la mejor integración de éste. Respecto a la movilidad, se plantea la posibilidad de adaptación del puesto, garantizándose siempre que el nuevo puesto reúna características similares al anteriormente ocupado.

<sup>20</sup> Sobre este punto véase STS de 28 diciembre 1999 (recurso núm. 1584/1999), referida a la cláusula de «empleo» del convenio colectivo para los años 1997-98.

A tal fin, el convenio persigue reubicar a los empleados que actualmente están en puestos con actividad escasa, residual o no estratégica, para que «pasen a ocupar puestos de trabajo con mayor o más estratégicas actividades» (*sic*) y conseguir tanto la cobertura de las actividades más importantes para la empresa con personal propio como el dotar a éste de un mayor grado de empleabilidad. Pero tal orientación se fundamenta en el respeto de la voluntad individual de los trabajadores y en la recolección dentro de la provincia en la que estén empleados los afectados.

En seguimiento de tales principios, la cláusula estudiada excluye, durante la vigencia del convenio, la utilización de los mecanismos de traslado obligatorio previstos en el texto refundido de la normativa laboral de la empresa<sup>21</sup> y, consecuentemente, establece un sistema de traslados a instancia de los propios trabajadores y permutas de mutuo acuerdo. Si bien en el caso de movilidad que no supere el ámbito provincial se abre la posibilidad supletoria de cambios forzados<sup>22</sup>, tal posibilidad se excluye de modo expreso en los procedimientos de ámbito nacional. Además, se establecen unas reglas indemnizatorias, en función de la distancia entre el puesto de origen y el de destino.

Paralelamente a lo anterior, se introducen reglas sobre reasignación de efectivos en funciones correspondientes a otras categorías. A partir de unos criterios generales, centrados en la formación de los trabajadores, en el respeto de la normativa general sobre movilidad y promoción profesionales y en el mantenimiento, con ciertos matices, de las retribuciones del puesto de origen, se regulan unas prioridades de reasignación, centradas en la idea de la mayor aptitud para el desempeño del puesto de destino.

En fin, los resultados de estos sistemas de movilidad han de estudiarse en la comisión de empleo del convenio, con el objetivo de poder alcanzar un acuerdo sobre clasificación profesional.

A continuación, la comentada cláusula convencional se refiere a supuestos especiales de provisión de vacantes, derivados, sobre todo, de reabsorción de tareas desarrolladas por otras empresas, incluidas las del grupo de Telefónica. Tales supuestos deben llevarse a efecto recurriendo a las técnicas del cambio de acoplamiento con conocimientos específicos<sup>23</sup>, concurso de traslados y concurso de méritos.

Finalmente, se regula una cuestión —de gran interés— ciertamente heterogénea en relación con las anteriores, cual es la circulación de trabajadores de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. por empresas del grupo.

---

<sup>21</sup> En sus arts. 179 y siguientes.

<sup>22</sup> De acuerdo con un procedimiento que incluye consultas con los representantes de los trabajadores, previsto en la cláusula 4.2.c) del convenio colectivo para los años 1997-98, al que remite expresamente el convenio vigente al que se viene haciendo referencia.

<sup>23</sup> «Dirigido a todos los empleados que tengan la categoría laboral requerida en cada caso y puedan adaptarse al perfil profesional que los puestos precisen» (cláusula 4.3).

Debe destacarse que el propio convenio reconoce que se trata de una situación «que se está produciendo habitualmente», sobre todo porque los trabajadores de la empresa reciben ofertas individuales para incorporarse a otras empresas del grupo. Además, se ofrece una definición *ad hoc* de empresa del grupo Telefónica, a partir de los criterios de participación en el capital social, presencia en el consejo de administración e intervención en la gestión de la sociedad<sup>24</sup>.

A la vista de la realidad descrita, el convenio establece un derecho de los trabajadores que reciban ofertas individuales de otras empresas del grupo a optar entre solicitar la baja voluntaria en TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. o el pase a una situación de excedencia voluntaria «especial» y de carácter temporal. Una y otra posibilidad se regulan escuetamente, previéndose, en relación con la segunda, la continuidad de ciertos derechos —por ejemplo, cómputo de la antigüedad— o su suspensión —por ejemplo, pase del trabajador a la condición de participe en suspenso del plan de pensiones—, así como al derecho de reingreso; en relación con la primera, se dispone el derecho a la percepción de una compensación económica.

Especial interés tienen también las reglas sobre selección de personal contenidas en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., divididas en cuatro secciones, de las cuales la última ya ha sido analizada anteriormente: requisitos de ingreso, normas de selección, provisión de vacantes y período de prueba.

Los requisitos de ingreso se regulan en los arts. 34 a 36. Además de las condiciones específicamente exigidas en la convocatoria<sup>25</sup>, habrá de tenerse la nacionalidad española y demostrarse aptitud psicossomática suficiente para el puesto de trabajo a ocupar, «certificada por el servicio médico de empresa». En cuanto a la nacionalidad española, habrá que interpretar este requisito en atención a la pertenencia española a la Comunidad Europea y a la equiparación de derechos de los nacionales de los Estados miembros con los nacionales españoles, en los términos del art. 4.2 del Real Decreto 766/1992, de 26 junio.

De acuerdo con el art. 36, el ingreso del personal fijo en la plantilla de la empresa se efectuará por concurso —sólo para determinados supuestos especiales<sup>26</sup>—, oposición o concurso-oposición y, de conformidad con

---

<sup>24</sup> Cláusula 4.4: se entiende por empresas del grupo Telefónica «a todas aquellas en las que concorra alguna de las circunstancias siguientes: a) Participación, directa o indirecta, de Telefónica Sociedad Anónima en, al menos, un 50 por 100 de su capital social. b) Presencia mayoritaria, directa o indirecta, de Telefónica Sociedad Anónima en el Consejo de administración de la sociedad. c) Asunción, directa o indirecta, por Telefónica, Sociedad Anónima de la responsabilidad de su gestión».

<sup>25</sup> Cuyas particularidades se desarrollan en el art. 35.

<sup>26</sup> En concreto, personal del grupo 32 —titulados y técnicos superiores— y casos de exigencia de especialidad profesional determinada en el propio concurso.

las bases de las correspondientes convocatorias y su adscripción a los diferentes grupos laborales, en la categoría inferior de cada uno de ellos. Además, los procedimientos de ingreso podrán complementarse con un período de capacitación, en cuyo caso obrarán como sistema de selección previa para la asistencia al correspondiente curso, sin que el ingreso tenga lugar hasta el momento en que el curso se haya superado satisfactoriamente<sup>27</sup>.

A esta regla hay que oponer la cláusula 6 —empleo— del convenio colectivo para los años 1989-1990, que se declara vigente —y se reproduce— en el propio texto refundido de la normativa laboral<sup>28</sup>. De acuerdo con ella, la empresa podrá contratar directamente, previo informe de la comisión de empleo, con incorporación a la plantilla una vez superado el período de prueba, el personal altamente cualificado que precise, siempre que se haya comprobado que no existe personal de estas características en la empresa, a cuyo efecto se publicará previamente el perfil del puesto en el «Boletín Telefónico». A tales fines, la propia cláusula prevé un sistema de seguimiento a los propios futuros trabajadores a lo largo de sus estudios universitarios o en instancias análogas<sup>29</sup>.

Seguidamente, la sección segunda —arts. 37 y siguientes— establece unas minuciosas normas de selección. Una comisión de selección, en cuya composición participarán dos vocales designados por el comité intercentros y uno más por cada sindicato más representativo<sup>30</sup> seguirá

---

<sup>27</sup> Aunque el propio art. 36 salva el caso de que los cursos sean de duración inferior a un mes o su finalidad sea exclusivamente la de conseguir la adaptación de conocimientos profesionales a las exigencias del puesto de trabajo. En tal caso, la fase de selección se considerará finalizada antes del inicio de dichos cursos, a efectos de nombramiento y elección de plazas, haciéndolo constar así en el texto de la convocatoria.

<sup>28</sup> BOE de 20 agosto 1994, pág. 72 del suplemento.

<sup>29</sup> «La dirección de la empresa promoverá programas con las Escuelas Técnicas Superiores y las Facultades Universitarias de Ciencias Físicas e Informática para la tutela de alumnos destacados en aquellas titulaciones que puedan interesar según la situación del mercado de trabajo de forma que se produzca la integración automática en plantilla una vez finalizados los estudios académicos. A tal efecto, se establecerán los procedimientos oportunos de seguimiento, por la comisión de empleo, de la selección de los citados alumnos completándose con su rendimiento posterior durante el período de pruebas, con un máximo de 150 por año. En el supuesto de que entre dichos alumnos hubiera algunos que fueran ya empleados de plantilla de otras categorías que simultanearan el trabajo con sus estudios, quedarían incluidos en dichos programas para su pase al grupo de titulados facultativos una vez finalizados aquéllos. Si fuera necesario extender en el futuro estos programas a otras titulaciones deberá acordarse así en la comisión de empleo. Con independencia de todo ello, la dirección de la empresa establecerá un inventario del potencial existente para conocer en detalle las titulaciones, conocimientos, experiencias, etc., de su personal. El personal a que se refiere este apartado, se considerará empleo adicional al contemplado en el PAE correspondiente».

<sup>30</sup> Da la impresión de que esta cláusula, así como otras que constituyen comisiones similares, prevén un número de miembros igual por el comité intercentros y por las organizaciones sindicales más representativas. De este modo, únicamente las dos más representativas a nivel estatal tendrían posibilidad de participar en la correspondiente comisión.

todo el proceso: tendrá conocimiento previo del programa anual de convocatorias que los servicios técnicos correspondientes elaboren; recibirá mensualmente información sobre la marcha del mismo; intervendrá en cuestiones derivadas del cumplimiento de las normas de funcionamiento de los tribunales; unificará criterios en relación con los requisitos que deben cumplir los aspirantes, tipos de pruebas que se han de realizar y cuestiones análogas en relación con la contratación temporal de trabajadores que se encomiendan a las direcciones provinciales y mantendrá actualizadas las normas de funcionamiento de los tribunales, con el fin de introducir las modificaciones que la práctica aconseje. Como facilidad, tiene acceso a la documentación relativa a todo el proceso selectivo una vez concluidas la actuaciones de los tribunales, con la correspondiente obligación de reserva absoluta.

El calendario de convocatorias del ejercicio siguiente debe publicarse dentro del último cuatrimestre de cada año, de acuerdo con las directrices del correspondiente plan de empleo, con indicación de las fechas aproximadas de resolución. Los anuncios de convocatorias deberán incluir una serie de contenidos mínimos, que expresa el art. 39 del texto refundido comentado, así como respetar una serie de condiciones, como, por ejemplo, que los temarios se adapten permanentemente a las necesidades reales de los puestos de trabajo; que exista un plazo mínimo entre la fecha de convocatoria y la de las pruebas, sobre todo si se debe publicar un programa específico; o que se elabore una lista de reserva. En la misma línea, el art. 40 establece reglas sobre la publicidad de las convocatorias y el art. 41 sobre el contenido de las bases de éstas, incluidas las de concurso de traslados. Dichas bases se discutirán con una comisión integrada por dos representantes del comité intercentros y uno por cada sindicato más representativo, todos ellos en posesión de igual o superior categoría laboral que la de las plazas objeto de la convocatoria.

A continuación, el art. 42 proporciona unas muy detalladas «normas generales sobre actuación de los tribunales de convocatorias regulares», que deben constituirse bajo los principios de igualdad de oportunidades, objetividad y transparencia de los procesos. Cuestiones relativas a funciones, competencias, composición y funcionamiento se desgranán en un precepto sumamente extenso y reglamentista, que tiende a emular la normativa administrativa relativa a los sistemas de acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo, evidentemente condicionado por la propia trayectoria de la empresa. Las precitadas normas encuentran complemento en el art. 43 para el caso de descentralización de las pruebas en distintas localidades o edificios, garantizándose siempre la presencia de representantes de los trabajadores y de las organizaciones sindicales más representativas. Por su parte, el art. 45 establece una serie de criterios valorativos que han de observarse para la estimación de méritos, aplicables tanto a los concursos como a los ascensos.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta, de conformidad con el art. 46, que en las convocatorias para categorías que conlleven mando o función en las que sea necesario incluir una entrevista individual con los opositores, esta última formará parte de las pruebas, sin que pueda ser eliminatoria por sí sola.

En referencia a la provisión de vacantes, hay que hacer alusión, en primer lugar, a una regla ubicada entre las «normas de selección», en el art. 44: que las vacantes serán ocupadas preferentemente por los empleados de la compañía que reúnan las condiciones exigidas en cada caso y, en su defecto, por personal ajeno. Aparte de dicha regla, el precepto de cabecera, el art. 47<sup>31</sup>, dispone que los aprobados serán adjudicatarios de las plazas vacantes existentes en ese momento, tras superar los correspondientes ejercicios y el período de capacitación, en su caso. Y las plazas no cubiertas, o las que sean objeto de renuncia, se ofrecerán a la lista de reserva prevista en el art. 39. A partir de esta norma básica, se establece el orden de preferencias para elegir plaza, salvaguardando el derecho de los que no puedan incorporarse por no superar el reconocimiento médico, por no haber podido terminar el curso de capacitación eliminatorio o por encontrarse en alguna de las situaciones de suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, a presentarse a la siguiente convocatoria de elección, una vez superada la correspondiente circunstancia y sin necesidad de nuevo examen.

Por su parte, el art. 48 aporta una serie de reglas sobre los efectos económicos de la adjudicación de la plaza, fecha de adjudicación y de nombramiento, toma de posesión y plazo de incorporación. Finalmente, el art. 48 bis se refiere a las plazas reservadas a los minusválidos, cuestión que ya ha sido comentada anteriormente.

Reglas más simplificadas sobre selección de trabajadores se contienen en otros convenios colectivos, como en el de RETEVISIÓN I, S.A.<sup>32</sup>, que parte del criterio de priorizar las solicitudes de traslados, atender, en segundo lugar, la promoción interna y sólo acudir, en último lugar, a la contratación externa. Y otro tanto hace el art. 14 del convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., que prevé la atención, en primer lugar, de las solicitudes de traslado y de los excedentes de plantilla que cumplan el perfil del puesto que se trate de cubrir; en segundo lugar, una convocatoria interna de cobertura de vacantes; la respuesta, a continuación, a solicitudes de reingreso de personal en situación de excedencia que pertenezca a la categoría correspondiente a la vacante; y, por último, la contratación de personal de nuevo ingreso. Sobre este llamamiento

---

<sup>31</sup> Por cierto, su redacción actual procede del convenio de la empresa para los años 1997-98 (cláusula 10, *in fine*).

<sup>32</sup> Art. 13, en relación con los arts. 16 y 20.

de personal de nuevo ingreso, la cláusula convencional prioriza, a su vez, al personal procedente de otras empresas del grupo Telefónica sobre los demás solicitantes. Entre los que no gozan de prioridad se mencionan expresamente los que hayan prestado servicios a TELEFÓNICA MÓVILES DE ESPAÑA, S.A. a través de contratos de puesta a disposición. Claro que tales criterios se someten siempre a lo que resulte de las pertinentes pruebas de idoneidad que pueda acordar dicha empresa. Por último, se dispone que las contrataciones temporales de duración inferior a un año, dada la urgencia con que han de efectuarse, podrán cubrirse sin proceso de selección previo.

También en relación con la selección merece describirse la cláusula XXX del convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A., que parte del compromiso de favorecer el desarrollo profesional de sus trabajadores. A la vista de este objetivo, prevé la referida cláusula que las vacantes que se produzcan en la empresa, sean o no de nueva creación, siempre que «no formen parte del desarrollo profesional de algún trabajador», se harán públicas al efecto de que puedan concurrir todos los que se adecuen al perfil solicitado. Se establece igualmente, como mecanismo que coadyuve a la promoción de los trabajadores, el compromiso patronal de impulsar acciones formativas tendentes a que todos los trabajadores puedan ejercer las funciones del grupo laboral al que pertenecen.

\* \* \*

Así descritas las cláusulas sobre selección de trabajadores y cobertura de vacantes, habrá de concluirse que se trata de una materia con un elevado grado de formalización en los convenios del sector, lo que viene dado, claramente, por el liderazgo que ha ostentado TELEFÓNICA DE ESPAÑA y su anterior carácter público, que ha producido, sin duda, un interés sobresaliente por los sistemas de provisión de puestos de trabajo y por introducir mecanismos paralelos a los existentes en las Administraciones Públicas. Esta característica, además, no es patrimonio exclusivo de las empresas del grupo de Telefónica, sino que se ha expandido más allá, para afectar a otras ajenas a él.

\* \* \*

Resulta muy noticiable la ausencia de cualquier regulación sobre **subcontratación** de obras y servicios, más allá de las referencias a la organización y dirección del trabajo, que se atribuyen unívocamente a la empresa, y de alguna muy aislada mención expresa. En concreto, el art. 3 del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. dispone, al regular la organización de la empresa, que «en las reuniones que se celebren entre la comisión directiva y los sindicatos

más representativos, y que tendrán periodicidad trimestral, como mínimo, la dirección informará sobre las líneas básicas y estrategias de la evolución de la empresa:... política de filiales y contratas..., etc.».

Es decir, materialmente nada añadido al art. 64.1.1º ET y, por remisión, al art. 10.3 LOLS. En fin, otros preceptos convencionales simplemente remiten al art. 64 ET<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> Es el caso del art. 4 del propio texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. y del art. 7.3 del convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.





## Capítulo III

### TIEMPO DE TRABAJO

Se utiliza aquí la expresión tiempo de trabajo en un sentido amplio que comprende tanto los extremos relacionados con la **duración y distribución** de aquél como los concernientes a los distintos **descansos** (dentro de la jornada, compensatorios de la realización de horas extraordinarias o de trabajo nocturno, diario, semanal, en festivos, por vacaciones) a los que debe ajustarse esa distribución.

Ciertamente, el convenio de empresa permite abordar cuestiones en las que el de sector, por el carácter general de su regulación, no puede entrar, lo que fuerza su complemento posterior por acuerdos de empresa, previstos, en ocasiones, por el propio convenio sectorial. El régimen del tiempo de trabajo en los convenios de telecomunicaciones no constituye una excepción a lo anterior. En contraste con las estipulaciones más amplias o de carácter general que incorpora el convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, que remite el régimen de ciertas materias (calendario laboral, distribución de la jornada, horarios) a lo que se disponga en el ámbito de cada empresa<sup>1</sup>, se encuentran las que aparecen en los convenios de empresa, casi siempre más detalladas y, en algún caso, minuciosas, complejas en extremo y tendentes a dar respuesta directa e inmediata a los problemas específicos de la empresa suscriptoras del convenio<sup>2</sup>, principalmente los relacionados con los aspectos cualitativos del tiempo de trabajo.

---

<sup>1</sup> Art. 18 convenio cit.: «(...) Las empresas indicarán el calendario laboral correspondiente (...). Cada empresa establecerá la distribución de la jornada más adaptada a sus necesidades».

<sup>2</sup> *Vid.*, por ejemplo, arts. 105 y siguientes del texto refundido de la normativa laboral incluido como anexo III del convenio colectivo de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A. de

## 1. JORNADA DE TRABAJO

### A) Duración. Cómputo

Los aspectos cuantitativos de la misma y, en concreto, la duración máxima y forma de computar ésta, difieren de unos convenios a otros, incluso dentro de los de las empresas del grupo TELEFÓNICA. Por lo que respecta al cómputo, aunque predomina el anual<sup>3</sup>, en dos casos aquél toma como referencia la semana<sup>4</sup>, si bien en uno de ellos figura una remisión a una ulterior determinación de las horas anuales, a realizar —no se indica por quién— a partir del módulo semanal empleado en el convenio<sup>5</sup>.

A falta de previsión que mejore la posición de los trabajadores, las horas de trabajo efectivo que forman parte de la jornada ordinaria habrán de computarse de acuerdo con lo dispuesto en el art. 34.5 ET, esto es, «de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo», términos que reproduce, sin añadir nada nuevo, el art. 32.1 del convenio de RETEVISIÓN I, S.A. Reitera también la fórmula legal el art. 109.1 del texto refundido de la normativa laboral al que remite, para integrarlo en su contenido normativo, el convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. Dicho precepto del texto refundido contiene, sin embargo, una precisión respecto al «personal de redes de planta exterior (construcciones y conservación), en el que la fijación del comienzo y de la finalización de la jornada toma como referencia la presencia del trabajador en «un *punto de reunión* de carácter fijo [y] que será siempre el mismo», el cual se entiende que hace las veces de puesto de trabajo a los efectos de aquél y del art. 34.5 ET. Pero, además, contempla el texto refundido comentado una mejora de la previsión legal en relación con el personal al que se le asigne provisionalmente a otro

---

1994 y declarado expresamente en vigor, con el alcance propio del contenido normativo y con las modificaciones introducidas por los convenios de 1996, 1997 y 1999, por la cláusula 14 del vigente convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>3</sup> Convenios de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**; TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.; RETEVISIÓN I, S.A. y recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.

<sup>4</sup> Convenios de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. y TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., en éste la cláusula 8 en conexión con los arts. 105 y 106 del texto refundido de la normativa laboral, que forma parte de su contenido normativo. En el primero, la cláusula XI llega a manifestar expresamente, por dos veces y en relación con el «personal no sujeto a turnos», que «el cómputo de horas es semanal»; para el «personal sujeto a turnos» es evidente, dados los términos empleados por dicha cláusula, que rige igual cómputo («la jornada se distribuye en cinco días a la semana con una duración de ocho horas diarias y se realizará mediante un sistema de turnos rotativos cada cuatro semanas, al objeto de posibilitar la cobertura del servicio las veinticuatro horas del día trescientos sesenta y cinco días al año»). Sea como fuere, la indicada cláusula dista de ser clara.

<sup>5</sup> TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A., cláusula XI.

puesto (en otra «central») dentro de la misma población, pues si el nuevo recorrido que deba de realizar para acudir a éste supera al anterior en una determinada distancia (dos kilómetros), el tiempo empleado en su realización se descontará de la jornada laboral (art. 197).

Prevista su posibilidad por el ET (art. 34.4), es excepcional la consideración como trabajo efectivo del tiempo de descanso correspondiente a la jornada diaria continuada superior a las seis horas, hasta el punto de que sólo aparece en dos convenios<sup>6</sup>.

En cuanto a la duración de la jornada en sí, se observan variaciones entre los convenios, aunque en todos termina quedando fijada por debajo de la máxima legal, tomando como tal el promedio anual de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo (art. 34.1 ET). La expresada duración inferior, apreciable cualquiera que sea el cómputo (anual o semanal) de la jornada, se consigue, con frecuencia, mediante el aumento del período de vacaciones<sup>7</sup> unido, en algunas ocasiones, a una disminución de las horas de la jornada ordinaria semanal, que pasa a situarse por debajo de las cuarenta horas<sup>8</sup>. Otra de las posibilidades consiste en la concesión de días libres<sup>9</sup>.

Entre los convenios que recurren al cómputo anual de la jornada (cuadro 1), la duración más elevada se descubre en el de RETEVISIÓN I, S.A. (art. 31), que la fijó, para el primero de sus cuatro años de vigencia, el 2001, en 1.800 horas; sin embargo, el mismo contempla una progresiva e importante disminución para los tres siguientes años, de manera que la jornada correspondiente al año 2004 quedaría fijada en 1.690 horas. Además, contiene una declaración expresa de respeto de las jornadas ordinarias inferiores de que vinieran disfrutando ciertos grupos de trabajadores en virtud de acuerdos colectivos anteriores a su suscripción, las cuales resultan ser de treinta y cinco horas semanales o 1.575 anuales. De los

---

<sup>6</sup> Los de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (art. 25, párrafo último) y TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., en este último en el art. 107 del texto refundido de la normativa laboral.

<sup>7</sup> Así, claramente, convenios de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (art. 119 texto refundido de la normativa laboral modificado por la cláusula 13.1 del convenio de 1996; treinta días laborales); TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (cláusula XII; veintiséis días laborales); TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (art. 27; veinticinco días laborales) y RETEVISIÓN I, S.A. (art. 38.1; veintitrés días hábiles). También recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. (capítulo II; veinticuatro días laborales).

<sup>8</sup> Convenios de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (art. 105 texto refundido de la normativa laboral: «la jornada semanal será, con carácter general, de treinta y siete horas treinta minutos semanales para todos los grupos laborales») y TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (cláusula XI; personal no sujeto a turnos: «se establece un horario de 39'5 horas semanales, de lunes a viernes, durante todo el año excepto en los meses de julio y agosto, en los que se aplicará jornada intensiva, con una duración de treinta y cinco horas semanales»).

<sup>9</sup> Convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. (art. 29.2).

cinco convenios ahora considerados, el que establece la jornada más reducida para el único año en el que coinciden sus respectivos períodos de vigencia —el 2001— es distinto según que se tome como referencia la jornada general de todos los trabajadores incluidos en su ámbito o la aplicable solamente a un grupo de ellos; en el primer caso, ese convenio es el de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. que contempla una jornada de 1766 horas (art. 24); en el segundo, el de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A., en el que la jornada del grupo de técnicos, administrativos y subalternos queda fijada en 1760 horas (art. 25.1).

La disminución de la jornada de un año a otro de los de vigencia del convenio siempre está asociada a los convenios que establecen una jornada anual y es síntoma de que también alcanza al sector de las telecomunicaciones el debate sobre la oportunidad y posibilidad de una progresiva reducción del tiempo de trabajo. Que ello es así queda puesto de relieve abiertamente, incluso, en aquellos convenios que no prevén disminución alguna de jornada de un año a otro, tanto si ésta se establece en cómputo anual<sup>10</sup> como semanal<sup>11</sup>. Aun manteniéndose invariable la duración de la jornada durante todo el período de vigencia del convenio, se aprecia como aquélla suele suponer, normalmente, una reducción respecto a la acordada en el convenio precedente<sup>12</sup>.

Dejando a un lado, por su carácter excepcional, la jornada de algunos trabajadores de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., que se prevé expresamente que pueda llegar a las doce horas diarias<sup>13</sup>, ninguno de los

---

<sup>10</sup> Así, art. 18 del sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**: «considerando ambas partes la posible influencia que la duración de la jornada tiene sobre la creación de empleo y sobre la productividad de las empresas, acuerdan abrir en la comisión mixta un *debate sobre la duración* y distribución de la jornada que en este sector pueda haber, teniendo en cuenta las peculiaridades del mismo en relación al mercado».

<sup>11</sup> Es el caso de los convenios de TELEFÓNICA DE ESPAÑA S.A.U. de 1999 y 2001. Ya en el primero de ellos, las partes, a la vista de «la petición expresa de la representación de los trabajadores de reducción de la jornada laboral a treinta y cinco horas semanales», asumieron «el compromiso de constituir un foro de negociación» de cuyos cometidos formaba parte el análisis de las «alternativas» que permitiesen «una reducción de la jornada efectiva de trabajo» (cláusula 5.4). Sobre la creación del grupo de trabajo encargado de tales análisis y negociación, dependiente de la comisión de interpretación y vigilancia, vuelve el convenio de 2001 (cláusula 8.2).

<sup>12</sup> Así, convenios de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. de 2001 (1766 horas) y 1998 (1785 horas). También, en relación con el personal sujeto a turnos y la jornada de invierno, convenios de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. de 2001 (treinta y nueve horas y media semanales) y 1999 (cuarenta horas semanales).

<sup>13</sup> Así, arts. 109.2 y 106.3.1 del texto refundido de la normativa laboral en relación, respectivamente, con los conductores de vehículos (posibilidad de jornadas de hasta doce horas «cuando el servicio... así lo requiera») y quienes presten sus servicios en puestos como los ubicados en estaciones de comunicaciones por satélites, terminales de cables submarinos y radioenlaces, en sitios alejados de núcleos de población (posibilidad de asignación a turnos regulares de doce horas).

Cuadro número 1: Duración de la jornada en los convenios que recurren a su fijación anual

| CONVENIO   |   | JORNADA ANUAL EN HORAS |      |      |      |      |      |  |  |
|--|---|------------------------|------|------|------|------|------|--|--|
|  |   | 1999                   | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |  |  |
| Año  |   |                        |      |      |      |      |      |  |  |
| RETEVISIÓN I, S.A.                                   |   |                        | 1800 | 1726 | 1720 | 1690 |      |  |  |
| TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.                      |   |                        |      | 1766 | 1766 | 1766 |      |  |  |
| TELEFÓNICA<br>SERVICIOS<br>AUDIOVISUALES, S.A.       | Técnicos, administrativos y subalternos |                        | 1760 | 1760 |      |      |      |  |  |
|  | Operadores                              |                        | 1792 | 1784 |      |      |      |  |  |
|  | Producción externa                      |                        | 1792 | 1784 |      |      |      |  |  |
| Recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. |   |                        |      | 1785 |      |      |      |  |  |
| EMPRESAS CONCESIONARIAS DE CABLE                     |   | 1775                   | 1775 | 1775 |      |      |      |  |  |

convenios analizados contempla directamente la posibilidad de que se realicen más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo, pero tampoco la prohíben expresamente ante cualquier situación y, además, la mayoría de ellos acuerdan la disponibilidad de determinados trabajadores (de mantenimiento o de unidades de operaciones permanentes) para trabajar, si el servicio lo exigiese, más allá del horario normal<sup>14</sup>. Por lo tanto, debe contarse con que, en la práctica, puedan darse casos en donde algunas jornadas superen las indicadas nueve horas, bien por aplicación de la aludida disponibilidad regulada en el convenio, bien por mediar acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en la forma prevista en el art. 34.3 ET. Ahora bien, la posibilidad de ese acuerdo, que el citado precepto del ET admite «en defecto de convenio colectivo», parece que no podrá extenderse a los grupos de trabajadores respecto a los que éste último, además de no contemplar el tipo de disponibilidad horaria indicada, recurra a una distribución de la jornada que parta de la realización diaria de un número de horas ordinarias de trabajo inferior a nueve<sup>15</sup>.

## **B) Distribución**

Ya se ha advertido acerca del grado de minuciosidad o detalle con que los convenios colectivos de empresa abordan la regulación de cuanto concierne al tiempo de trabajo, más intenso, en general, que el predicable, respecto a igual regulación, del sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**. Tal situación, apreciable claramente en materia de distribución de aquel tiempo, alcanza su máxima expresión en el convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., que da cuenta de la amplísima diversidad de jornadas y horarios que tradicionalmente se han aplicado en la empresa como consecuencia de la no menos amplísima diversidad de actividades y servicios a cubrir por los trabajadores. La gran minuciosidad de la regulación que proporciona el citado convenio, que queda puesta de relieve, principalmente, en el texto refundido de la normativa laboral que se declara que forma parte de su contenido normativo, resulta comparable a su complejidad, que también es extrema, con todos los inconvenientes de ello comporta, sobre todo desde el punto de vista de la aplicación de las correspondientes estipulaciones.

---

<sup>14</sup> Así, convenios de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. (art. 17); TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (cláusula X); TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (art. 39) y recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. (capítulo IV).

<sup>15</sup> Puede ser el caso de algunos grupos de trabajadores de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., sujetos a jornadas de ocho horas diarias; o del personal de ingeniería y oficinas incluido en el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

a) *Horarios de trabajo y materias conexas*

## a') Ordenación general de los horarios

El horario de trabajo, esto es, la determinación del tiempo durante el que el trabajador debe prestar sus servicios dentro de cada día, comprensiva de la fijación exacta del momento de entrada y salida, constituye un instrumento esencial de la gestión del tiempo de trabajo inherente a la organización del trabajo que se atribuye a la empresa, que dispone de amplias facultades al respecto. Aquél está muy ligado y debe adaptarse a las circunstancias de cada empresa e, incluso, de cada centro de trabajo, las cuales pueden conducir a su separación del que rige en otras empresas y hasta en otro centro de trabajo de la misma empresa, así como a que haya de variar, dentro de ésta, de unos trabajadores a otros. Ello explica que tanto la normativa estatal como los convenios colectivos sectoriales no afronten una regulación general de la materia, para cuyo establecimiento es apropiado, en cambio, el convenio o acuerdo de empresa. Ciertamente, la competencia del empresario en orden a la fijación del horario concierne en ser encauzada por la negociación colectiva, pero el convenio sectorial suele limitarse, todo lo más, a proporcionar algunas reglas amplias a las que deben acomodarse los horarios que se establezcan por las distintas empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

A la anterior pauta responde, precisamente, el convenio de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, en el que las escasas previsiones sobre el particular (art. 18) remiten la determinación del horario a cada empresa, que podrá fijarlo en función de sus necesidades y de las del mercado y teniendo en cuenta que cabe la sujeción a sistemas de disponibilidad y de turnos de trabajo rotatorios del «personal debidamente cualificado de las unidades de operación y mantenimiento de la red, sistemas, instalación y atención a clientes», así como del «personal de otras unidades que lo precisasen»<sup>16</sup>. Con tan amplias facultades, los únicos límites que se imponen al establecimiento de horarios son los que resulten de la normativa estatal; cualquier intervención de los representantes legales de los trabajadores (ser informados o consultados, negociar total o parcial-

---

<sup>16</sup> Aunque no afecta a la fijación de los horarios, merece un comentario la regla según la cual «la adscripción a turnos de trabajo y cambios de horarios deberá ser preavisada por la empresa con, al menos, *siete días* de anticipación». Semejante plazo únicamente jugará cuando la adscripción al turno o el cambio de horario no constituya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo; si lo fuese, el plazo sería el de treinta días que marca el art. 41.3, párrafo primero, ET, que es un precepto de derecho necesario relativo. Sin duda, la regla convencional transcrita se refiere a las rotaciones en turnos y horarios que formen parte de las condiciones de ejecución de la prestación de trabajo pactada al celebrar el contrato de trabajo.



mente los horarios) tendrá lugar por haber considerado la empresa que aquélla es conveniente u oportuna, no por estar acordada o impuesta en el convenio.

Más precisas se muestran ya las reglas que proporcionan los convenios de empresa, destacando, con mucho, el grado de detalle y complejidad de los de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. y RETEVISIÓN I, S.A., pero en este último sólo en relación con el personal técnico que figura incluido en el *anexo* titulado «condiciones de trabajo en la explotación» [técnico de mantenimiento en unidades operativas, técnico de atención continuada de transmisión (TAC), antenistas, personal del CNOM, de centros nodales y de centros de conmutación].

De los convenios ahora considerados —los de empresa—, el único que ofrece una ordenación completa de la materia es, tal vez, el de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A., que, aparentemente, proporciona elementos suficientes para la determinación, desde el propio convenio, de los horarios de todo el personal; sin embargo, la rigidez que se deduce de la situación expuesta se atenúa en relación con los trabajadores de mantenimiento, para los que se prevé una disponibilidad horaria de carácter voluntario (cláusula X).

También fijan horarios de forma directa y bastante completa los restantes convenios empresariales, aunque las restricciones a la competencia de la empresa están muy alejadas de la intensidad de las que se observan en el convenio al que se acaba de hacer referencia, principalmente porque tales horarios distan de extenderse a toda la plantilla<sup>17</sup>. En efecto, siempre aparecen determinados grupos de trabajadores, incluso encargados de las tareas más típicas o nucleares de la actividad, que estarán o pueden llegar a quedar sometidos a otros horarios, para cuyo establecimiento la empresa se reserva las más amplias facultades<sup>18</sup>, que el propio convenio suele

---

<sup>17</sup> Por ejemplo, en el convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A., se limitan al personal de los grupos de técnicos, administrativos y subalternos (art.25.2); en el de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., al personal de ingeniería y oficinas (art. 25.1); y en el de RETEVISIÓN I, S.A., al personal técnico de explotación incluido en su anexo.

<sup>18</sup> En concreto, se descubren casos de la naturaleza indicada, en el convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A., en relación con los horarios del personal de los grupos de operadores (art. 26.2: «el horario de trabajo será el que corresponda, según la tabla de turnos que se establezca») y de producción externa (art. 27.2: «el horario de trabajo será el fijado en cada momento, en función de las necesidades del servicio, en jornada semanal de lunes a domingo, incluidos festivos y periodos nocturnos»); en el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., en relación con los horarios del personal de ventas (art. 25.3: realizará la jornada «en el horario normal de establecimientos comerciales») y de recepción y servicios auxiliares (art. 25.4: realizará la jornada «en el horario adecuado a las necesidades existentes en los servicios a atender, que se fijará en cada caso, según las características del puesto, informando previamente al trabajador afectado y al comité de empresa o delegados de personal»); en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.; en la recopilación normativa laboral de AIR-

cuidar en preservar con fundamento en conceptos indeterminados (las necesidades del servicio, las características del puesto de trabajo, la evolución de la demanda) y sin perjuicio de prever, en algunas ocasiones, una intervención de la representación unitaria, como es la de ser informada del horario que acuerde aquélla, previamente a su aplicación<sup>19</sup>, y hasta una posterior disponibilidad horaria de los afectados<sup>20</sup>, la cual puede conducir a que el horario fijado por la empresa en uso de las aludidas facultades pueda experimentar variaciones puntuales. Pero, además, incluso allí donde se llega a fijar convencionalmente y con exactitud el horario de un determinado grupo de trabajadores, la concesión que ello representa no es absoluta, en el sentido de que no comporta la aplicación inflexible de aquél. No lo es, entre otras razones, porque, en primer lugar, existe la posibilidad general de la modificación del mismo acordada con los representantes legales de los trabajadores (art. 41.2 ET); en segundo lugar, por el juego de la posibilidad de una distribución irregular de la jornada ordinaria mediante la compensación con descanso de las horas extraordinarias (art. 35.2, párrafo segundo, ET); por último, porque la indicada concesión tiende a atenuarse en el convenio que la incorpora mediante la previsión expresa de excepciones que permitan a la empresa, si lo exigiesen las necesidades de la actividad a cubrir por algunos de los aludidos trabajadores, hacer uso de una disponibilidad horaria preestablecida<sup>21</sup>, adaptar el horario convenido con carácter general<sup>22</sup> o sustituirlo por otro, aunque esa sustitución precise el pacto con los afectados<sup>23</sup>. En suma, se comprueba que los convenios examinados no se apartan de la pauta que preside la negociación colectiva en otros sectores, consistente en la búsqueda del

---

TEL MÓVIL, S.A., en relación con los horarios del personal de las unidades de atención al cliente, tecnologías de la información, comercial, gestión de red y «agencias Airtel» (tiendas) (capítulo II); y, finalmente, en el convenio de RETEVISIÓN I, S.A., en relación con los horarios de los trabajadores a los que no sea de aplicación su anexo sobre «condiciones de trabajo en la explotación». En este último convenio, a la hora de proceder la empresa a la fijación de los horarios de los mencionados trabajadores, su competencia no experimenta recorte convencional alguno, si se exceptúa el relativo a la implantación progresiva de una jornada intensiva los viernes (art. 34) y a la publicación de los horarios (junto con la del calendario; art. 33).

<sup>19</sup> Así, cláusula 8.1 convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., horario en las áreas de infraestructuras y operaciones; art. 25.4 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., horario del personal de recepción y servicios auxiliares.

<sup>20</sup> Así, art. 17 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. y art. 39 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

<sup>21</sup> Recurre a esta solución el convenio de RETEVISIÓN I, S.A., que sujeta a diez días laborables de disponibilidad al personal incluido en el apartado primero de su anexo.

<sup>22</sup> Cfr. art. 25.1 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; horario del personal de ingeniería y oficinas. También cláusula 5.2 convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., en relación con los horarios del personal dedicado a *telemarketing*.

<sup>23</sup> Así, art. 25.2 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A., en relación con el horario de los técnicos, administrativos y subalternos.

equilibrio entre la regulación convencional de los horarios y las exigencias organizativas y productivas especiales cuya atención precisa que la fijación de éstos permanezca, con las menores interferencias, dentro de las facultades de la empresa o, incluso, en algún supuesto extremo, no pueda realizarse de antemano<sup>24</sup>.

En los casos en que los mencionados convenios de empresa entran realmente a condicionar la determinación patronal de los horarios, las pautas a través de las que se produce ello, ausentes en el sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, se refieren: **1)** a la identificación precisa del comienzo y término de la jornada diaria (hora de entrada y de salida). **2)** A la observancia de una cierta flexibilidad al respecto, de aplicación general para los grupos de trabajadores no sujetos a turnos, que disponen, así, de la posibilidad de elegir y acomodar parcialmente la entrada y salida del trabajo a sus necesidades, dentro de los límites convencionalmente establecidos<sup>25</sup>. **3)** A la variación de los referidos momentos según que se trate de una jornada de invierno o de verano (intensiva), continuada o partida. **4)** Al número de horas ordinarias semanales que, con carácter general, se sitúa en las cuarenta<sup>26</sup> o en cifra sensiblemente inferior<sup>27</sup>, que llega a las treinta y cinco horas en algún supues-

---

<sup>24</sup> Se contempla tal posibilidad, dentro de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., en el art. 109.4 texto refundido de la normativa laboral: «Los empleados que ostentan cargo, los pertenecientes a los grupos 1, 32 y 33 en determinadas circunstancias y el grupo 37 en funciones de secretaría, no estarán sujetos a un horario preestablecido, incompatible con el carácter especial de aquellas funciones y la responsabilidad personal de quienes las realizan. La presente excepción no ampara los casos en que sea posible establecer un horario».

<sup>25</sup> La mayor flexibilidad, de hasta dos horas en la entrada y salida, la establece el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (cláusula XI, horario de invierno del personal no sujeto a turnos; una hora y media en el horario de verano); la menor, de quince minutos en el caso de jornada partida y treinta en el de la jornada intensiva de verano, se encuentra en la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. (capítulo II). Treinta minutos es también el margen que consienten el convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. (art. 25.2, horario de los técnicos, administrativos y subalternos) y el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (por ejemplo, art. 106, personal de oficinas. No se debe apreciar un horario flexible, sino indeterminado, en interés de la empresa, para atender a las necesidades productivas, cuando se dispone, para ciertos grupos de trabajadores —de ventas o de los departamentos comerciales—, que su horario fluctuará entre dos límites bastantes alejados entre sí, como son los de las ocho y veinte horas, dentro del marco de la jornada laboral semanal que se establece). En el caso del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., el expresado margen es de una hora (art. 25.1, horario del personal de ingeniería y oficinas).

<sup>26</sup> Convenios de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. y TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.

<sup>27</sup> Treinta y nueve horas y cincuenta minutos, con carácter general, en la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.; treinta y nueve horas y media, en el caso del personal no sujeto a turnos incluido en el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.; treinta y siete horas y media, de nuevo con carácter general, en el caso de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (art. 105 texto refundido de la normativa laboral).

to particular<sup>28</sup> y en las jornadas u horarios de verano<sup>29</sup>. 5) Al número diario de horas ordinarias, que resulta ser, salvo algún caso ciertamente excepcional, inferior a nueve. Lo normal son ocho horas (sobre todo si se trabaja a turnos) o una cifra cercana que puede ser inferior el viernes (siete, seis y media o seis horas) y un poco más alta el resto de los días (ocho horas y cuarto u ocho horas y media); también es inferior durante la jornada u horario de verano (siete horas). 6) A los días laborables de la semana que, con frecuencia, son cinco, de lunes a viernes. 7), al régimen de turnos de trabajo. Algunos de esos extremos son objeto de un examen aparte por su relevancia.

Por lo que se refiere a la verificación del cumplimiento de los horarios (asistencia y puntualidad, entradas y salidas), el problema merece la atención expresa de dos de los convenios de empresa, que disponen la obligación de los trabajadores de someterse a los sistemas de control que se establezcan<sup>30</sup>. Según el art. 64.1.4º.d) ET, la decisión de implantar o modificar éstos obliga a la empresa a recabar el informe previo de los representantes legales de los trabajadores, no siendo suficiente, aparte de ser algo distinto, con que aquélla informe previamente de tal decisión a los indicados representantes, como da a entender, incorrectamente, el art. 26, párrafo segundo, del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

#### b') Jornadas continuadas y partidas, de invierno y de verano

Directamente relacionadas con la distribución del tiempo de trabajo y los horarios figuran las previsiones sobre los tipos de jornadas a que van a estar sometidos los trabajadores. El único convenio que omite cualquier regulación directa del particular es el sectorial para **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, cuya flexibilidad —o, se prefiere, escasez de reglas— en materia de distribución de la jornada se extiende también, implícitamente, a este punto, de modo que la existencia de más de uno de los aludidos tipos de jornada va a depender de lo que se acuerde en cada una de las empresas incluidas en el ámbito del convenio. En los restantes convenios, de empresa, aparecen siempre jornadas *continuadas* y *partidas* utilizadas o no en combinación con jornadas de *invierno* y de *verano* (intensiva), aunque el recurso a unas y otras no es nunca general,

---

<sup>28</sup> Determinados trabajadores incluidos en el convenio de RETEVISIÓN I, S.A. (*vid.* art. 31.1 y anexo).

<sup>29</sup> Convenios de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. y TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.; también recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.

<sup>30</sup> Art. 32.2 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; art. 26 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

sino que, dentro del mismo convenio, se encuentra limitado a ciertos grupos de trabajadores, directa o indirectamente identificados, lo cual evidencia la diversidad de supuestos que cabe encontrar.

Al igual que la jornada partida, la sujeción a una jornada continuada también opera, en ocasiones, como única modalidad posible de jornada del grupo de trabajadores afectado<sup>31</sup>. En cambio, otras veces se circunscribe al último día de trabajo de la semana (el viernes) o a lo que dure la jornada de verano<sup>32</sup>, indicándose entonces que esos periodos de tiempo se rigen por una jornada «intensiva»<sup>33</sup>; o hasta se deja abierta la posibilidad de intercalar algunos días de jornada partida dentro del período inicialmente previsto para la jornada continuada<sup>34</sup> o de que la jornada establecida con carácter general para un grupo de trabajadores, comprensiva de periodos en los que la ejecución de la prestación de trabajo se desarrollará de forma continuada a lo largo del día, pueda convivir con otro tipo de jornada definitoria de horarios especiales, justificados por las necesidades del servicio<sup>35</sup>, los cuales se sobreentiende que pueden implicar una variación del aludido tipo de jornada. Por otra parte, no falta algún convenio que contempla casos en que se condiciona la introducción de la jornada partida a su aceptación voluntaria por el trabajador<sup>36</sup>.

---

<sup>31</sup> Se descubren supuestos de esta naturaleza entre las jornadas de los trabajadores de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., en la regulación de la materia que resulta del texto refundido de la normativa laboral y de las modificaciones introducidas en el mismo por los sucesivos convenios de dicha empresa, incluido el último, de 2001.

<sup>32</sup> Limita la jornada continuada a todos los viernes y al personal de ingeniería y oficinas, el art. 25.1 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. A los viernes de la jornada de invierno y a todo el período abarcado por la jornada de verano, en relación con el personal sujeto a turnos, la cláusula XI convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.; en relación con los grupos de técnicos, administrativos y subalternos, el art. 25.2 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.; con carácter general, sin perjuicio de determinadas excepciones aplicables a ciertos grupos de trabajadores, el capítulo II de la recopilación normativa de AIRTEL MÓVIL, S.A. A los viernes del período estival determinado al efecto y durante los años 2001, 2002 y 2003, así como a todos los viernes del año a partir del año 2004, en uno y otro caso en relación con el personal que trabaje a jornada partida y no sujeto a régimen de turnos, art. 34.1 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.

<sup>33</sup> Art. 34 convenio de RETEVISIÓN I, S.A. y cláusula XI convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.

<sup>34</sup> Es lo previsto, en relación con el personal no sujeto a turnos, en la cláusula XII del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.: no más de cuatro días al mes durante el período comprendido por la jornada intensiva de verano.

<sup>35</sup> Art. 25.2 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A., grupos de técnicos, administrativos y subalternos. La previsión convencional es la de la posibilidad de pactar los referidos horarios especiales con los trabajadores afectados. *Vid.* también capítulo II recopilación normativa de AIRTEL MÓVIL, S.A.

<sup>36</sup> Cláusula 8.1 convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., jornada de los titulados y técnicos superiores y medios y del personal técnico, siempre que unos y otro no estén sujetos a turnos y figuren «adscritos, fundamentalmente, a las áreas de infraestructura».

Todo ello contribuye a obtener una cabal idea de hasta qué punto la regulación del tiempo de trabajo que acomete el convenio de empresa se diversifica buscando el mayor acomodo a las peculiaridades de ésta. El grado más intenso de atomización o diversidad de supuestos de jornadas continuadas y partidas, con presencia de jornadas continuadas todos los días de la semana, sólo los viernes o durante el período estival (julio y agosto), así como de jornadas partidas obligatorias o voluntarias, se descubre en el texto refundido de la normativa laboral (art. 106) que forma parte del contenido normativo del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

El período de tiempo que media entre las dos fracciones en que se divide la jornada partida oscila, según el convenio, entre una y dos horas. Unas veces, ese período de tiempo es fijo<sup>37</sup>; otras, puede variar en función del mayor o menor uso que haga el trabajador de la flexibilidad en la entrada al trabajo que pueda permitir el convenio<sup>38</sup>.

### c') Trabajo a turnos

Las particularidades de la actividad precisa que un considerable número de trabajos, todos pertenecientes al núcleo de aquélla, deban prestarse en régimen de turnos. Tal situación queda reflejada, sin excepción, en los convenios examinados, aunque la atención que recibe en ellos es muy desigual y no conoce un término medio, pues se pasa de una regulación amplia y de gran detalle, muy apegada a las especiales exigencias organizativas de la empresa, como se observa en el convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (principalmente, pero no exclusivamente, en el texto refundido de la normativa laboral) y, parcialmente, en el de RETEVISIÓN I, S.A. (anexo), a una previsión de la existencia de los turnos acompañada, si acaso (convenios de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A., TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. y recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.), de alguna o algunas reglas muy generales o básicas a las que deberá atenerse la empresa a la hora de implantar y organizar aquéllos.

---

ras y OSI, que desarrollen actividades relacionadas con otras operadoras, suministradores, proveedores y/o clientes, relativas a pruebas de homologación, de soluciones técnicas, desarrollo en materia de regulación, etc.».

<sup>37</sup> Cláusula XI convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.; una hora y cuarto. También anexo convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; una hora.

<sup>38</sup> Tal es la situación apreciable en el convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. (art. 25), en relación con la jornada de los grupos de técnicos, administrativos y subalternos; también, con carácter general, en la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. (capítulo II).

Son aspectos que merecen la atención de los convenios de empresa, entre otros, los relativos: **1)** al número de turnos o carácter continuo o discontinuo de éstos; **2)** a la extensión de los que tengan el carácter de continuos a los sábados, domingos y festivos<sup>39</sup>, para la que no se prevé, en ningún caso, el recurso a trabajadores «corretornos», lo que no significa que quede descartada su contratación; **3)** a la periodicidad de la rotación de los trabajadores en los distintos turnos; que suele fijarse en cuatro semanas<sup>40</sup>; **4)** al horario (comienzo y término) de cada uno de ellos<sup>41</sup>; **5)** a la antelación con que habrán de darse a conocer los calendarios que sucesivamente los determinen<sup>42</sup> o los cambios que afecten a su planificación inicial<sup>43</sup>; **6)** a la percepción de una compensación económica específica<sup>44</sup>; y **7)** a la posibilidad de que los trabajadores permuten los turnos asignados<sup>45</sup>.

#### d') Trabajo nocturno

Ninguna previsión sobre el mismo contiene el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**. Pero tampoco van

---

<sup>39</sup> Convenios de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (cláusula XI), REVISIÓN I, S.A. (apartado décimo de su anexo), TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. [cláusulas 5.1 («personal dedicado a telemarketing») y 8 del de 2001; cláusula 5.1.B) del de 1999; texto refundido de la normativa laboral], TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. (arts. 26 y 27 en conexión con el art. 14); TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (art. 25.2) e, implícitamente, recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. (capítulo IV, regulación del «plus turnicidad»).

<sup>40</sup> Convenios de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (cláusula XI) y TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. [cláusula 5.2 del vigente («personal dedicado a telemarketing») y art. 110.2 del texto refundido de la normativa laboral].

<sup>41</sup> Así, apartado décimo del anexo del convenio de REVISIÓN I, S.A., en relación con el personal del CNOM, de centros nodales y de Arganda: «en los centros donde las necesidades del servicio lo requieran se garantizará la prestación del servicio las veinticuatro horas del día trescientos sesenta y cinco días al año, en régimen de turnos de mañana, tarde y noche, con horarios de siete a quince treinta horas, de quince a veintitrés treinta horas y de veintitrés a siete treinta horas».

<sup>42</sup> Como mínimo, cuatro semanas, en el caso del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (art. 110.1 del texto refundido de la normativa laboral); catorce días, en el caso del personal del grupo de operadores incluido en el convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. [art. 26.2.c)].

<sup>43</sup> Una semana, como mínimo, salvo causas imprevistas, en cuyo caso bastará con veinticuatro horas, en el convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (art. 110.1 texto refundido de la normativa laboral); siete días, también como mínimo, en el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 18, párrafo último).

<sup>44</sup> Art. 14 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.; art. 45 convenio de REVISIÓN I, S.A.; cláusulas X y XI, párrafo último, convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.; capítulo IV recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.

<sup>45</sup> Art. 110.3 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

mucho más allá los convenios de empresa, que, a lo sumo, se limitan a contemplar, expresa o implícitamente, la existencia de turnos de noche<sup>46</sup> y, a mayores, en algunos casos, a fijar, con carácter general, la retribución específica a la que se refiere el art. 36.2 ET<sup>47</sup>, a establecer una compensación especial para algunas de las horas nocturnas<sup>48</sup> o para las horas extraordinarias de igual naturaleza<sup>49</sup>, a disponer la supresión general de la realización de estas últimas<sup>50</sup> o, en fin, a recordar, reiterando lo dispuesto en el art. 36.1 de igual Texto legal y, por lo tanto, con valor puramente declarativo, que se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana<sup>51</sup>. Por descontado, en los supuestos, relativamente frecuentes, en que nada se establece acerca del importe de la compensación económica del trabajo nocturno, habrá de estarse a lo que puedan acordar la empresa y los representantes legales de los trabajadores (o aquélla y el propio trabajador afectado).

Sin perjuicio de que la cuestión se aborde de forma específica más adelante<sup>52</sup>, se anticipa ya ahora que no debe entenderse excluida, aun sin aparecer impuesta en ninguno de los convenios, la posible compensación con descanso de la realización de horas nocturnas dentro de la jornada ordinaria.

---

<sup>46</sup> Cláusula XI convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.; arts. 26 y 27 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.; anexo convenio de RETEVISIÓN I, S.A. («condiciones de trabajo en la explotación»); art. 25.2 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., cláusula 5 del de 1999 y texto refundido de la normativa laboral (pássim); capítulo IV recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.

<sup>47</sup> Art. 41 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (pago de cada hora nocturna con incremento del veinticinco por ciento sobre la hora ordinaria y diurna de trabajo); art. 45.II.3º convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; capítulo IV recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. Se ocupa de la expresada retribución, en TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., el art. 86 del texto refundido de la normativa laboral; pero no para concretar aquélla, sino para remitir su determinación a lo que establezca la legislación estatal, el convenio colectivo o el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

<sup>48</sup> Es el caso de las horas de «intervención», prestadas por el personal en situación de «disponibilidad», y de las «horas programadas», unas y otras contempladas en el capítulo IV recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. También el de las horas por «trabajos especiales» de las que trata la cláusula X del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. Probablemente, bajo las indicadas expresiones se hace referencia a un tiempo de trabajo cuya naturaleza no difiere de la del propio de las horas extraordinarias (*vid. infra*, capítulo III.3).

<sup>49</sup> Art. 46.2º.4 y anexo «tabla de horas extras» convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; art. 40 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

<sup>50</sup> TELEFÓNICA DE ESPAÑA S.A.U., art. 85, párrafo quinto, texto refundido de la normativa laboral.

<sup>51</sup> Art. 35.1 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; capítulo IV recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.

<sup>52</sup> Véase *infra* capítulo III.4.F).



*b) Valoración de la posibilidad de distribución irregular de la jornada*

La gestión más flexible del tiempo de trabajo definida por la posibilidad de una distribución irregular de la misma a lo largo de los días del año o de la semana, sin necesidad de que el trabajo «ordinario» deba desarrollarse todos los días o semanas durante igual número de horas, se permite por los convenios del sector de las telecomunicaciones mucho más de lo que a primera vista parece, a pesar de no contar con previsiones generales directas o expresas. Puede dar la sensación de que las posibilidades que abre al respecto el cómputo anual de la jornada quedan neutralizadas o desaprovechadas de forma importante con cierta frecuencia, cuando se contempla, a renglón seguido de aquel cómputo y para un amplio número de trabajadores, una distribución rígida y homogénea (regular) de las horas ordinarias de trabajo a lo largo de las semanas y hasta de los días laborables del año. Lo anterior se constata en los convenios de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A., RETEVISIÓN I, S.A. y recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A., que establecen, en relación con una buena parte del personal<sup>53</sup>, que las horas ordinarias anuales de trabajo efectivo se realicen a razón de un número semanal fijo y según un horario que supone la sujeción a un también número fijo e invariable de horas al día, de donde las realizadas por encima de ellas ya pasarían a formar parte, en principio, salvo compensación con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización (art. 35.2, párrafo segundo, ET), de las extraordinarias. Aparece también una distribución rígida y homogénea de horas en los dos convenios que se ha indicado que recurren al cómputo semanal de la jornada<sup>54</sup>, aunque en uno de ellos se viene a prever que pueda pactarse la sustitución de ese período de cómputo por otros más amplios que no excedan del año natural<sup>55</sup> y dentro de los que cabría, por lo tanto, la realización de jornadas semanales o diarias de duración superior a la general, las cuales quedarían compensadas con otras donde no se alcanzaría ésta. La expresada distribución «regular» presenta la particularidad, en algunos supuestos, de ser distinta según que afecte a la jor-

---

<sup>53</sup> En el primero, claramente, el de ingeniería y oficinas, mantenimiento, apoyo comercial, atención al cliente y sistemas de información; en el segundo, el integrante del grupo de técnicos, administrativos y subalternos; en el tercero, al menos una parte del incluido en su anexo: técnicos de unidades de mantenimiento, técnicos de atención continuada, antenistas, personal de centros de conmutación, etc.

<sup>54</sup> Los de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (texto refundido de la normativa laboral) y TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.

<sup>55</sup> Art. 105, párrafo último, texto refundido de la normativa laboral incorporada como contenido normativo del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.: «la duración de la jornada establecida se respetará en cómputo semanal o en períodos superiores, siempre que éstos no excedan del año natural y así se hubiera convenido».

nada (quizás mejor, horario) de «invierno» o de «verano», esta última de menos horas diarias y semanales<sup>56</sup>.

En cualquier caso, dejando ya a un lado la facultad que conservan las empresas de introducir adaptaciones o cambios del horario regular de trabajo, de las cuales ya se ha dado cuenta [*supra*, capítulo III.1.B).a.)a)], la rigidez apuntada es más aparente que real. Lo es porque no se elimina la posibilidad de la empresa de recurrir a las horas extraordinarias, ni la de compensar éstas con tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y con cargo a las horas «ordinarias», lo que da paso, de hecho, a una distribución irregular de estas últimas. Pero lo es también desde el momento en que se prevé una «disponibilidad» horaria por parte del trabajador, a veces voluntaria<sup>57</sup> y en alguna ocasión obligatoria<sup>58</sup>, en virtud de la cual aquél puede llegar a realizar, para cubrir necesidades del servicio o excepcionales, horas ordinarias de trabajo fuera del horario regular previsto con carácter general, percibiendo, a cambio, una compensación económica que se configura como complemento salarial<sup>59</sup>, igual que la compensación por «localización» que algún convenio vincula a la atención de servicios tras la finalización de la jornada<sup>60</sup>. Así las cosas, aquella rigidez quedaría finalmente reducida a los casos en que no se haya establecido la «localización» o el trabajador rechace la petición patronal de disponibilidad, cuando ésta no sea obligatoria, o de trabajar en horas extraordinarias, cuya realización es siempre voluntaria (art. 35.4 ET). Fórmulas como las apuntadas, de disponibilidad o localización del trabajador, pueden ser suficientes para evitar los inconvenientes que derivan, desde el punto de vista de la disposición del trabajo, de una general distribución regular de la jornada, sobre todo cuando aquéllas figuren previstas en relación con los trabajadores encargados de atender las actividades más típicas o nucleares del sector de las telecomunicaciones.

Deja totalmente abierta la posibilidad del uso de la distribución irregular de las horas ordinarias de trabajo el convenio sectorial de **empresas**

---

<sup>56</sup> Convenios de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (1999 y 2001, en ambos cláusula XI) y TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. (art. 25, jornada de los «técnicos, administrativos y subalternos»).

<sup>57</sup> Convenios de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. (art. 17) y de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (cláusula X).

<sup>58</sup> Así, en relación con el personal de unidades de mantenimiento, art. 39 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. y apartado primero del anexo del convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; también capítulo IV de la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.

<sup>59</sup> A pesar de su configuración convencional como horas ordinarias, lo cierto es que las horas de disponibilidad presentan los caracteres típicos de las horas extraordinarias estructurales.

<sup>60</sup> *Vid.* apartados segundo, tercero, séptimo, décimo y undécimo del anexo del convenio de RETEVISIÓN I, S.A.

**concesionarias de cable de fibra óptica**, que, aparte de prever que determinados trabajadores<sup>61</sup> puedan estar adscritos a sistemas de disponibilidad horaria, remite a cada empresa el establecimiento de la «distribución de la jornada más adaptada a sus necesidades» (art. 18), lo que incluye, entre las posibles formas de tal distribución, la que aquí se contempla, que, aunque no se aclare, no podrá ser objeto de imposición unilateral por la empresa, sino que, como prescribe el art. 34.2 ET, deberá ser objeto, a falta de convenio colectivo que la permita directamente, de un acuerdo entre aquélla y los representantes legales de los trabajadores, el cual habrá de respetar, igual que la distribución irregular pactada en convenio colectivo, los periodos mínimos de descanso diario y semanal legalmente previstos. Aunque atenuado por la sujeción a «localización» de buena parte del mismo, ciñe al personal incluido en su anexo la distribución regular y rígida de la jornada a lo largo de las distintas semanas laborales del año el convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; ello consiente que para el resto de los trabajadores puedan suscribirse acuerdos, de la naturaleza del que se acaba de indicar, estableciendo la distribución irregular. Otro tanto sucede, en relación con el personal de los grupos de operadores y de producción externa, en el convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. (arts. 26 y 27), si bien en él existe ya una previsión clara de posible distribución irregular (diaria, mensual o anual) que afecta a los trabajadores del segundo de esos grupos, a los que se concede el derecho a percibir, por tal causa, un complemento específico (art. 15).

### C) Previsiones sobre reducciones de jornada

El único de los convenios que deja de incluir tal tipo de provisiones es el sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**. Los restantes se ocupan, al menos, de la reducción de jornada por **lactancia**, mejorando y complementando la regulación que proporciona el art. 37.4 ET (*vid. infra*, cuadro número 2). En cambio, es menos frecuente el tratamiento de la otra reducción de jornada por motivos familiares regulada en el apartado 5 de dicho artículo: la motivada por **cuidado directo de menor, minusválido o familiar** que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. Sólo se ocupan de ella, también mejorando y complementando la regulación legal, el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. [art. 117.b)] y los convenios de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (cláusula XIV) y TELEFÓNICA MÓVILES ESPA-

---

<sup>61</sup> Los de las unidades de operación y mantenimiento de la red, sistemas, instalación y atención a clientes, así como los de otras unidades que lo precisen.

ÑA, S.A. [art. 29.b)]. Tanto el citado texto refundido como el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. se refieren únicamente a la reducción de jornada por cuidado directo de menor o minusválido, lo cual, si en el primero se explica por razón de su fecha, anterior a la reforma del ET que amplió la reducción de jornada al supuesto del cuidado directo de familiar necesitado (Ley 39/1999, de 5 noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras), en el segundo parece que constituye un olvido u omisión. En cualquier caso, no se ve ningún obstáculo que impida considerar que lo dispuesto en aquéllos también resulta aplicable al nuevo supuesto legal, que no es de naturaleza distinta.

El único caso de una jornada reducida distinta de las anteriores, pero derivada también de una petición del trabajador, se reduce a la contemplada en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., que establece la posibilidad de aquél de obtener la concesión del disfrute de una jornada de cuatro horas, con reducción proporcional del salario, sin necesidad de invocar causa alguna que justifique su solicitud. Del recurso a semejante posibilidad se han ocupado también los convenios de dicha empresa de 1996 (cláusula 13.2), 1997-98 (cláusula 7) y 1999-2000 (cláusula 5.3).

## 2. HORAS EXTRAORDINARIAS

En términos generales, se parte de la imposibilidad de prescindir del trabajo en horas extraordinarias para, a continuación, proporcionar algunas reglas sobre ellas que, desde luego, no se aprecia que tengan el efecto de conducir a una restricción inmediata y efectiva, tangible o apreciable de su uso. Lejos de ello, la preocupación central de las aludidas reglas gira en torno a las condiciones del desarrollo del trabajo en horas extraordinarias, principalmente las relativas a su compensación, respecto a la que cabe apreciar una preferencia por el pago del correspondiente complemento salarial en lugar de por la concesión de descanso equivalente<sup>62</sup>. Los únicos casos de una manifestación expresa a favor de la reducción de la realización de horas extraordinarias son los del convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**<sup>63</sup> y del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.<sup>64</sup>, que

---

<sup>62</sup> Vid. *infra* capítulo III.3.F).

<sup>63</sup> Art. 19: «es voluntad de las partes firmantes reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias mediante la mejora permanente de la eficiencia de la organización y los empleados, de forma que únicamente se realicen aquellas que sean ineludibles de acuerdo con la naturaleza del servicio que prestan las empresas firmantes».

no pasan de formular al respecto una mera declaración de intenciones que no se concreta en ningún compromiso específico y efectivo.

En otro orden de cosas, cabe destacar la existencia de una cierta tendencia a evitar el atribuir la calificación de horas extraordinarias a determinadas horas de trabajo que, en rigor, presentan las notas típicas de éstas. Se habla, en su lugar, de «trabajos especiales»<sup>65</sup>, «trabajos extraordinarios»<sup>66</sup>, «horas de intervención», «horas programadas»<sup>67</sup>, etc.; sin embargo, esa denominación empleada por los sujetos negociadores no es determinante de la verdadera naturaleza jurídica de tales horas, la cual habrá de fijarse, en caso de litigio, atendiendo a las características y contenido de la prestación de trabajo en ellas, cualquiera que sea el *nomen iuris* empleado en el convenio para designarlas. Si esas características y contenido coinciden con el propio de las horas extraordinarias, deviene irrelevante la distinta calificación atribuida en el convenio y habrá que concluir que se está ante tal tipo de horas.

El control de las horas extraordinarias por la representación de los trabajadores merece también la atención de la mayoría (cuatro) de los convenios. De ellos, sólo el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. introduce, en su art. 85, estipulaciones de interés; los demás optan por no mostrar la mínima imaginación en este punto y se limitan a establecer, en términos que no van más allá de lo que ordena la disposición adicional tercera, b) del Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre, de jornadas especiales de trabajo, que la empresa debe facilitar a dicha representación información sobre aquéllas<sup>68</sup>.

---

<sup>64</sup> Art. 85: «la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores efectuarán un riguroso control de la realización de horas extraordinarias con el fin de adoptar medidas necesarias tendentes a disminuir drásticamente el número de horas y [a propiciar] su reconversión en empleo, si ello fuera posible».

<sup>65</sup> Cláusula X convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.: «se considera trabajo especial todo aquel que es esporádico y limitado en el tiempo. Deberá realizarse fuera de la jornada laboral y será determinado por el responsable de la unidad correspondiente, respetando la voluntariedad por parte del trabajador, Estos trabajos especiales serán considerados como horas estructurales».

<sup>66</sup> Art. 22 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.: «cuando por razones extraordinarias o de fuerza mayor sea preciso requerir a algún empleado una dedicación o esfuerzo adicional sobre las condiciones de trabajo ordinarias establecidas en el presente convenio, se pactará con el interesado el abono de una gratificación especial que compense puntualmente dicho trabajo extraordinario».

<sup>67</sup> Capítulo IV recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. Son horas de intervención las realizadas «en disponibilidad y que suponen presentarse en las instalaciones que requieren el servicio»; son horas programadas las realizadas «fuera de la jornada laboral y de manera esporádica, en horas nocturnas».

<sup>68</sup> Art. 46.2.º7 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; art. 40, párrafo último, convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; art. 19, también párrafo último, convenio sectorial de empresas concesionarias de cable de fibra óptica.

Es excepcional el pacto en virtud del cual el trabajador queda obligado a realizar determinadas horas extraordinarias que no obedecen a fuerza mayor<sup>69</sup>.

### 3. DESCANSOS LEGALES

Como en otros sectores, el tratamiento dispensado por los convenios de telecomunicaciones a los diferentes descansos previstos legalmente con carácter de derecho necesario (entre jornadas, dentro de la jornada, semanal, en festivos, vacaciones) o no (en compensación por la realización de horas extraordinarias y de trabajo nocturno) se centra, principalmente, en las vacaciones. Para los restantes descansos considerados en este apartado, las reglas contenidas en los aludidos convenios son, en general, escasas y, con cierta frecuencia, nada aportan a la regulación de la materia que no figure ya en la normativa estatal que se ocupa de ésta, hasta el punto de que, en ocasiones, aquéllas se limitan a recordar y reiterar lo dispuesto en el ET o en el Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre, de jornadas especiales.

#### A) Dentro de la jornada

Es excepcional la inclusión de previsiones sobre el particular. Éstas se circunscriben a las que aparecen en el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (art. 25.4), y en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (arts. 107 y 109.1). Ambos establecen que el descanso de que se trata, al que se refiere el art. 34.4 ET, se compute como tiempo de trabajo efectivo; pero, a partir de ahí, sus respectivas regulaciones difieren notablemente. En efecto, el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., se limita a disponer, a mayores, que «el personal que trabaje a turnos de seis horas, como mínimo, en jornada diaria continuada, disfrutará de quince minutos de descanso», lo que coincide con la duración que con el carácter de mínimo de derecho necesario marca el citado art. 34.4 ET. Por el contrario, el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., va mucho más allá y, aparte de contemplar para algunos trabajadores un descanso de duración superior a la mínima legal, generaliza el beneficio comentado, que se extiende también a los supuestos de jornada partida

---

<sup>69</sup> Aparece tal obligatoriedad en el art. 46.2º.2 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.: «en razón de la continuidad del servicio público... todo trabajador viene obligado a realizar ocasionalmente y por imperiosas necesidades de aquel servicio las horas extraordinarias que de tales circunstancias se derivan».

aunque ninguna de las partes de ésta exceda de seis horas continuadas; por último, suministra pautas precisas sobre la posibilidad del trabajador de ausentarse de su puesto durante el descanso<sup>70</sup> y sobre el momento en que se disfrutará el mismo<sup>71</sup>.

## B) Entre jornadas

Tampoco atrae la atención de los sujetos negociadores el descanso ahora examinado, lo que puede tomarse como muestra de que se estima suficiente la regulación de mínimos que se encuentra en el ET (art. 34.3: doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente) y en el Real Decreto 1561/1995. Únicamente tres convenios contienen alguna prescripción al respecto; pero, además, dos de ellos nada añaden a lo establecido por la normativa estatal. Uno —el sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**—, porque sólo manifiesta que «se respetarán los períodos mínimos de descanso diario... previstos en la Ley» (art. 18); el otro —el de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.—, porque se limita a incorporar [art. 26.2.a)] una declaración similar en relación con la jornada del grupo de operadores, así como a disponer que el descanso de que se trata nunca podrá ser inferior, «en casos de razones extraordinarias del servicio, a un período de siete horas... en el día de cambio de turno», lo cual coincide con la regla del art. 19.2 del Real Decreto 1561/1995. Por lo que respecta al último de esos tres convenios —el de RETEVISIÓN I, S.A.—, se ocupa de articular una solución que permita compaginar la necesidad de retrasar la salida o término de la jornada con el respeto al descanso mínimo legal: «con carácter general, se retrasará [en lo que sea preciso] la entrada al trabajo el siguiente día laborable..., manteniéndose el [horario] de salida» (art. 36).

## C) Semanal

En el caso del convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, lo que se aporta a la regulación legal de este descanso viene dado, no por lo que se dice, sino por lo que se omite respecto a los términos empleados por el art. 37.1 ET. En este sentido, examinado el art. 18 de aquél se descubre, en primer lugar, que es aplicable a

---

<sup>70</sup> Art. 107, párrafo segundo.

<sup>71</sup> «Los empleados que trabajen [en] jornada partida disfrutarán del descanso reglamentario en el primer período» (art. 107, párrafo tercero). «Los jefes respectivos... determinarán en cada caso el momento en que simultánea o sucesivamente tendrá lugar el descanso intermedio de la jornada» (art. 109.1, párrafo segundo).

cualesquiera trabajadores únicamente la estipulación, innecesaria, del respeto de «los períodos mínimos de descanso... semanal previstos en la ley»; y, en segundo lugar, que las restantes reglas, que deben entenderse referidas ya sólo a los trabajadores mayores de dieciocho años, difieren de las que aparecen en el art. 37.1 ET sólo en el silencio acerca del momento en que habrá de disfrutarse el descanso. Esto último implica, visto el carácter dispositivo de la prescripción legal según la cual el disfrute de éste comprenderá, como regla general, además del día completo del domingo, la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes<sup>72</sup>, la posibilidad de que las empresas afectadas decidan, si lo precisase la organización del trabajo, que el descanso se disfrute en días distintos de los indicados.

La posibilidad a la que acaba de hacerse referencia no se descarta, en absoluto, por los convenios de empresa, en los que aparece recogida unas veces de forma expresa<sup>73</sup> y otras —las más— implícita, en la previsión de horarios o jornadas especiales<sup>74</sup> o turnos continuados de trabajo que permitan la cobertura del servicio las veinticuatro horas del día y todos los días del año<sup>75</sup>. La regla general es, sin embargo, la del disfrute continuado del descanso en sábado y domingo y con una duración de dos días<sup>76</sup>, lo que supone una mejora de lo dispuesto en el art. 37.1 ET.

Ninguno de los convenios excluye o condiciona la facultad empresarial, otorgada por el citado precepto del ET, de decidir la acumulación del descanso semanal por períodos de hasta catorce días. A diferencia del convenio sectorial, que se limita a recordar la referida posibilidad de acumulación, los convenios de empresa guardan silencio sobre el particular, pero ello no puede interpretarse, en modo alguno, como exclusión de aquélla.

---

<sup>72</sup> Cfr. ST Const. 19/1985, de 13 febrero.

<sup>73</sup> *Vid.* art. 37 convenio de RETEVISIÓN I, S.A. y arts. 111 y siguientes del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>74</sup> Art. 25.2 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.; capítulo II recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.

<sup>75</sup> Así, convenios de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (cláusula XI, párrafo penúltimo); TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (art. 25.2) y TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (cláusula 8.1).

<sup>76</sup> Expresamente, art. 37.1 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; también art. 111 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. Implícitamente, al distribuir de lunes a viernes la jornada de determinados grupos de trabajadores, cláusula XI convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (personal no sujeto a turnos); art. 25 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. (jornada de los técnicos, administrativos y subalternos); art. 25 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (personal de ingeniería y oficinas); capítulo II recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.



## D) En festivos

Aparte de que son minoría (tres) los convenios que dedican estipulaciones expresas que añadan algo a la regulación legal de las fiestas laborales, aquéllos se limitan, prácticamente, a dejar constancia, directa<sup>77</sup> o indirecta<sup>78</sup>, de la posibilidad de que deba trabajarse durante ellas y, al tiempo, fijan algunas de las pautas rectoras del desarrollo de ese trabajo, como las relativas a su compensación económica<sup>79</sup> o al disfrute de los correspondientes descansos en otro día<sup>80</sup>. En relación con esto último, se encuentran cláusulas estableciendo que tales descansos compensatorios podrán acumularse por el trabajador para su disfrute continuado<sup>81</sup> o tendrán una mayor duración cuando las horas trabajadas en el festivo revistan cierta naturaleza<sup>82</sup>. Es excepcional la previsión, contenida en los sucesivos convenios de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., de que alguna fiesta laboral que coincida en sábado se compense con un día de descanso adicional<sup>83</sup>.

Como en otras materias, la regulación más detallada de los problemas relacionados con el descanso aquí contemplado corresponde al texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (arts. 11 y siguientes).

## E) Vacaciones

Dos son las cuestiones que coinciden en tratar todos los convenios: la duración de las vacaciones y la determinación del momento de su disfrute, incluido su posible fraccionamiento. No sucede igual con su retribución, cuestión a la que sólo excepcionalmente se le dedica alguna atención.

### a) Duración

En todos los convenios se toma como unidad de cómputo de la duración el día *laborable* o *hábil*, lo que es posible siempre que quede claro

---

<sup>77</sup> Convenio de RETEVISIÓN I, S.A. (art. 37.2) y texto refundido de la normativa laboral y convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (arts. 111 y siguientes y cláusula 8.1, respectivamente).

<sup>78</sup> Se aprecia esto último en la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A., cuyo capítulo IV contiene referencias a la compensación de los servicios prestados en festivos y en domingos por quienes ocupan ciertos puestos de trabajo.

<sup>79</sup> Art. 45.II.2º convenio de RETEVISIÓN I, S.A. y capítulo IV recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.

<sup>80</sup> Cfr. art. 115 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>81</sup> *Ibid.*

que el trabajador, cualquiera que sea el resultado derivado de atender al número de días de esa naturaleza finalmente acordado, no puede disfrutar menos de los treinta días naturales establecidos por el art. 38.1 ET con el carácter de mínimo de derecho necesario. Interpretada así la correspondiente cláusula, ninguna censura merecen los veintidós días laborables fijados, con carácter general, por el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 20.1) y el de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. (art. 28.1): cuando la anterior duración resulte inferior a la equivalente a los citados treinta días naturales, será ésta la que prevalezca. Precisamente, ello es lo que viene a poner de relieve el primero de los convenios mencionados, al disponer que «las vacaciones anuales serán de treinta días naturales o veintidós días laborables» (art. 20.1).

También es extremo abordado por la mayoría de los convenios (cinco) la determinación de lo que se considera día laborable. Semejante determinación difiere de unos convenios a otros; así, si unas veces se indica que, a efectos de la duración de las vacaciones, se computarán como laborables cinco días por semana y se excluirán los festivos<sup>84</sup>, otras se hace referencia sólo al cómputo de esos cinco días<sup>85</sup>, a que los sábados «se entenderán, en todo caso,... como días laborables»<sup>86</sup> o, en fin, a que se considerarán como tales «los días de trabajo en la empresa que corresponda según el calendario/jornada que a cada trabajador le sea aplicable»<sup>87</sup>. Se comprende entonces que el hecho de que un convenio fije la duración de las vacaciones en un mayor número de días laborables que otro no supone necesariamente que dicha duración sea inferior en este último. Teniendo en cuenta la precisión anterior, resultan ser claramente superiores a la duración legal (treinta días naturales) las duraciones generales de treinta, veintiséis, veinticinco y veinticuatro días laborables, establecidas, respectivamente, por el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (art. 119), el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (cláusula XII), el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (art. 27.1) y la recopilación normativa de AIRTEL MÓVIL, S.A. (capítulo II)<sup>88</sup>.

---

<sup>82</sup> Capítulo IV recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.; en concreto, se requiere que se esté ante horas de «intervención» o «programadas».

<sup>83</sup> *Id.* cláusula 12.7 del convenio vigente, de 2001.

<sup>84</sup> Art. 27.1 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. y capítulo II recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.

<sup>85</sup> Cláusula XII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.

<sup>86</sup> Art. 119 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>87</sup> Art. 20.1 convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

<sup>88</sup> En ésta, la indicada duración ordinaria de veinticuatro días laborables se amplía en tres días más en el caso de los empleados que no puedan disfrutar de jornada intensiva.

*b) Disfrute*

La preocupación por los problemas relacionados con la determinación del período de disfrute de las vacaciones es patente en los convenios examinados, que contienen reglas tendentes a solventar directamente conflictos que en este punto pueden enfrentar, además de a la empresa y a los trabajadores, a éstos entre sí. Tales reglas forman parte de la posibilidad que tienen los convenios colectivos de introducir estipulaciones sobre «planificación anual de las vacaciones», recordada por el art. 38.2 ET. A diferencia del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., que hace a la materia objeto de una regulación amplia, minuciosa y compleja (arts. 119 y siguientes), los restantes convenios muestran un objetivo más modesto y se contentan con establecer algunas de las pautas generales a las que habrá de ajustarse la determinación de que se trata.

Aunque la regulación de la materia difiere de un convenio a otro, se pueden descubrir pautas comunes o, cuando menos, de uso muy generalizado. En este sentido:

1. Todos los convenios prevén, expresa o implícitamente<sup>89</sup>, la posibilidad del fraccionamiento del período de disfrute de las vacaciones. Ninguno manifiesta que tal fraccionamiento se haya de ceñir a dos partes; pero sí son mayoría los que limitan éstas a tres<sup>90</sup>. Cualquiera que sea el número de partes o fracciones posibles o admitidas, se establecen, salvo en el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, reglas sobre su duración, disponiéndose, al menos, que una de ellas no podrá ser inferior a un determinado número de días<sup>91</sup>. En algunas ocasiones se acuerda, además, que el disfrute de esa parte de las vacaciones habrá de tener lugar dentro del período que al efecto se señala, comprendido en los meses de verano<sup>92</sup>.

---

<sup>89</sup> Esto último en el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (cláusula XII) y en la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.

<sup>90</sup> Convenios de RETEVISIÓN I, S.A. (art. 38.2); TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. (art. 28.2); TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (art. 27.3) y sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 20.4).

<sup>91</sup> Veinte o quince días naturales, en el caso del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (art. 119, párrafo primero, en redacción dada por la cláusula 13.1 del convenio de 1996); quince días naturales, en el caso de la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. Quince, catorce, once y diez días laborales, en los casos, respectivamente, de los convenios de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (art. 27.3); TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (cláusula XII); TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. (art. 28.2) y RETEVISIÓN I, S.A. (art. 38.2).

<sup>92</sup> Así, durante julio y agosto (cláusula XII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.), entre junio y septiembre (art. 27.4 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.) o entre el 15 de junio y el 30 de septiembre (recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.).

2. Existe una clara tendencia a favorecer, desde el propio convenio, que el disfrute tenga lugar, al menos en parte, en el período de verano<sup>93</sup>. El único caso en que se omite cualquier indicación al respecto es el del convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

3. La posibilidad del trabajador de elegir el período o períodos de disfrute no es, ni mucho menos, absoluta. Por lo pronto, figura supeditada, en mayor o menor medida, incluso dentro de la tendencia a que ese disfrute se produzca en los meses de verano, a circunstancias que guardan relación con el interés de la empresa, a las que se hace referencia recurriendo a conceptos jurídicos indeterminados tales como las «necesidades del servicio»<sup>94</sup>, las «necesidades de organización del trabajo en las distintas áreas»<sup>95</sup>, las «necesidades organizativas y productivas de la empresa»<sup>96</sup> o las «necesidades de organización»<sup>97</sup>. El acomodo del disfrute a semejante tipo de necesidades habrá de comportar, como se indica en ocasiones, que éste no pueda tener lugar en algunos períodos y, en concreto, en los de mayor actividad productiva<sup>98</sup>, o que deba ser simultáneo para todos los trabajadores de una determinada unidad<sup>99</sup>. Por descontado, sin perjuicio de que el propio convenio pueda establecer mecanismos de control de la decisión tomada por la empresa<sup>100</sup>, sobre ésta pesa la carga de probar, en caso de litigio, la realidad y entidad de las necesidades justificativas de dicha decisión.

---

<sup>93</sup> Así, art. 38.2 convenio de RETEVISIÓN I, S.A. («las vacaciones se disfrutarán en cualquier época del año, preferentemente desde el 1 de junio al 30 de septiembre»); cláusula XII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.; art. 27.4 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; art. 28.2 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. («el 75 por 100 de las vacaciones se deberá disfrutar entre el 1 de julio y el 31 de agosto»); art. 124 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. («se procurará que el disfrute de las vacaciones anuales se realice por todos los trabajadores en los meses de junio a septiembre, siempre que así lo solicite el interesado») y recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. («el período normal de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre»).

<sup>94</sup> Convenios de RETEVISIÓN I, S.A. (art. 38.2); TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. (art. 28.2) y TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (cláusula XII).

<sup>95</sup> Art. 20.3 convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

<sup>96</sup> Art. 27.4 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

<sup>97</sup> Art. 119 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>98</sup> Art. 20.2 convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

<sup>99</sup> Art. 124.3 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>100</sup> Pertenece al indicado tipo de mecanismos el previsto en el art. 20.2 del convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**: «la exclusión de cualquier época como período vacacional, por necesidades de una mayor actividad productiva, deberá ser explicada y comunicada a la representación de los trabajadores o federaciones sindicales firmantes».

4. El ajuste de la propuesta del trabajador a las necesidades antes indicada es condición necesaria, pero no suficiente. Lo normal es que la elección de aquél figure también supeditada a ciertos criterios que tratan de compatibilizar su preferencia con las preferencias de los demás trabajadores. La forma más sencilla de resolver el conflicto que puede presentarse en esta materia es la definida por la **rotación periódica** (anual) de la preferencia en la elección, solución a la que recurren el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 20.3) y el de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (art. 27.5). Sin embargo, no faltan casos en que esa solución se emplea en combinación con otras, como las **cargas familiares** y la **antigüedad**, o se sustituye por ellas. Lo primero sucede en el convenio de RETEVISIÓN I, S.A., según el cual la elección por rotación se efectuará «entre los trabajadores del mismo grupo, atendiendo a las cargas familiares y, en especial, a [que se tengan] hijos en edad escolar», así como a la antigüedad, cuando tales cargas familiares resulten equivalentes (art. 38.5). Lo segundo se presenta en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., en el que, con carácter general, la inclusión de una preferencia que figuraba en la versión inicial del art. 38 ET, como es la de los trabajadores con hijos en edad de escolaridad obligatoria para que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares de éstos, se articula con las preferencias que puedan resultar de la aplicación, por este orden, de los criterios de la antigüedad en la empresa, la mayor categoría, la antigüedad en la categoría y la mayor edad (art. 125).

5. Salvo el convenio para **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, que guarda silencio sobre el particular, se aprecia que los demás parten de que el disfrute de las vacaciones debe tener lugar dentro o a lo largo del año natural correspondiente a su devengo, en proporción al tiempo trabajado en él<sup>101</sup>.

Menos comunes, aunque no por ello menos interesantes e importantes, son otras previsiones, como las relativas: **1)** A la posibilidad de que surjan obstáculos que impidan que el disfrute de las vacaciones pueda producirse, en todo o en parte, dentro del año natural. La solución a la que recurren los tres convenios que reparan en la cuestión, que no admite reproche en la medida en que consienta una interpretación que se ajuste a lo permitido por el art. 9 del convenio 132 OIT, consiste en establecer que

---

<sup>101</sup> Art. 27.2 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; art. 38.1 y 2 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; cláusula XII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.; art. 28.3 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.; arts. 121 y 122 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.; capítulo II, vacaciones, recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.

la parte de las vacaciones afectada pueda disfrutarse a comienzos del siguiente año natural<sup>102</sup> o acumulada a las vacaciones propias de éste<sup>103</sup>. 2) Al calendario de vacaciones, con indicación de la forma de elaboración de éste<sup>104</sup> y del momento en que debe producirse dicha elaboración<sup>105</sup>. 3) Al carácter excepcional que reviste la posibilidad de cambiar el turno de vacaciones<sup>106</sup>. 4) Al comienzo del período de disfrute de las vacaciones en día laborable<sup>107</sup>. Y 5) a la interrupción o posibilidad de interrupción del período de vacaciones por bajas motivadas por enfermedad<sup>108</sup>.

### c) *Retribución*

Las únicas reglas expresas sobre este punto se encuentran en el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., que se limita a precisar que la retribución examinada incluirá «los conceptos fijos de devengo mensual» (art. 27.1), y en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., que, además de contemplar el derecho del trabajador a que los haberes correspondientes al período de vacaciones sean abonados, si lo solicita, al inicio del disfrute de éstas (art. 127), regula la concesión de una «bolsa de vacaciones» (arts. 128 a

---

<sup>102</sup> Hasta el 31 de marzo, en la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.; durante enero, en el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (cláusula XII). Respecto a este último, no parece que se ajuste al art. 9 del convenio 132 OIT el dar alcance general o absoluto a la pérdida de los días de vacaciones no disfrutados en el período que finaliza con el término de dicho mes.

<sup>103</sup> Art. 122 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>104</sup> Comprensiva, por ejemplo, de la audiencia a los representantes de los trabajadores (art. 123 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.).

<sup>105</sup> En el primer trimestre de cada año (art. 27.4 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.), antes del veinte de abril (art. 38.3 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.) o durante la primera quincena del mes de diciembre del anterior al del devengo (art. 123 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.).

<sup>106</sup> Art. 38.4 convenio de RETEVISIÓN I, S.A. («por necesidades ineludibles del servicio o por circunstancias especiales suficientemente justificadas del trabajador»); art. 125 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. («a petición del empleado,... en casos justificados y siempre que no se produzca trastorno grave a los compañeros o para el servicio»; «por imperiosas necesidades del servicio»).

<sup>107</sup> Art. 27.2 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. y art. 122 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>108</sup> Art. 28.4 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. («la enfermedad, debidamente justificada, interrumpe el disfrute de vacaciones»); art. 119 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. («las vacaciones se consideran interrumpidas en los supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria [actualmente sería incapacidad temporal], dentro de cada año natural); cláusula XII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. («en los casos de baja por enfermedad, la comisión de salud laboral estudiará si se interrumpe el disfrute de vacaciones»).

130, ambos incluidos) cuya entrega debe hacerse efectiva «el día inmediato anterior» al expresado inicio y cuya naturaleza no está claro que sea siempre extrasalarial, aunque se haga referencia a aquélla empleando el término «indemnización» (art. 128).

## **F) Compensatorios de la realización de horas extraordinarias y de trabajo nocturno**

Aunque la compensación de las horas extraordinarias o del trabajo nocturno con tiempo de descanso en lugar de con el pago de un complemento salarial es algo que puede venir impuesto por los convenios colectivos<sup>109</sup>, ninguno de los examinados hace uso de tal posibilidad. Por lo que respecta a las horas extraordinarias, todo lo más se llega a manifestar, en el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 19), una preferencia por la referida compensación, lo que no significa que quede excluida la económica. Pero es que, si se pasa a los otros tres convenios que se ocupan de la cuestión, la forma en que dan cuenta del posible empleo de la compensación con descanso dista mucho de incentivar ésta y permite deducir una preferencia por la económica, que, en definitiva, queda elevada a la categoría de principal fórmula de compensación. En otros términos, los aludidos convenios no sitúan en el mismo plano el empleo de las dos formas de compensación; lo que restringen es el recurso, no a la compensación económica, que siempre cabe, sino, precisamente, a la compensación realizada con la concesión de descanso, que se configura como una posibilidad utilizable cuando lo decida la empresa<sup>110</sup>, cuando lo acuerden ésta y los trabajadores afectados<sup>111</sup> o, ya con mayor limitación, si lo permiten las necesidades del servicio y sólo en relación con la mitad de las horas extraordinarias trabajadas, siempre que no sean nocturnas o «festivas» (se sobreentiende que tal expresión comprende las horas extraordinarias realizadas en día festivo o en el período correspondiente al descanso semanal)<sup>112</sup>.

Coinciden los referidos tres convenios en el tiempo de descanso que debe concederse, con carácter general, como compensación de las horas extraordinarias. La compensación no es a la par, sino a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada o, si se prefiere, es un setenta y cinco por ciento superior al tiempo trabajado. Permite la compensación con descanso de las horas extraor-

---

<sup>109</sup> Cfr. arts. 35.1 y 36.2 ET.

<sup>110</sup> Art. 40 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

<sup>111</sup> Art. 85 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>112</sup> Art. 40 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.

dinarias nocturnas, en festivos o en domingos (en rigor, en el período de descanso semanal)<sup>113</sup>, el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., aunque aquélla tendrá lugar, en tal caso, a razón de dos horas por cada hora extraordinaria trabajada.

No añade nada a lo dispuesto en el art. 35.2, párrafo segundo, ET la previsión de algún convenio según la cual no se computarán a efectos del límite máximo legal de horas extraordinarias las «compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización»<sup>114</sup>.

Por lo que respecta al trabajo nocturno, la única referencia a la posibilidad de su compensación con descanso se encuentra en el capítulo IV de la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A., a propósito de dos supuestos bien concretos, que son los de las «horas programadas» («las que se realizan fuera de la jornada laboral y de manera esporádica, en horas nocturnas») y las horas de «intervención» nocturnas trabajadas por quien figure sujeto a «disponibilidad» por prestar servicios en unidades que requieran un mantenimiento u operación permanente. Sin entrar ahora en la naturaleza de esas horas, ambas admiten la compensación económica o mediante descanso, en este último caso a razón del doble de las horas trabajadas<sup>115</sup>.

Dejando a un lado los dos supuestos anteriores, el que no se contemple la compensación con descanso no significa, como se ha anticipado [*supra* capítulo III.1.B).d')] que no quepa ésta; sin embargo, el silencio sobre el particular y la previsión general de la compensación económica, dominante en los convenios que dedican alguna cláusula específica al trabajo nocturno, revelan que también existe aquí una preferencia por ese tipo de compensación, que, probablemente, se ajusta mejor a las exigencias de la organización del trabajo, pues evita que la distribución del tiempo de trabajo preestablecida deba someterse a los cambios, más o menos difíciles o complejos, impuestos por cualquier descanso asociado a la realización de horas extraordinarias o de trabajo nocturno.

#### 4. DESCANSOS CONVENCIONALES

Nada impide que los sujetos negociadores puedan acordar otros descansos a mayores de aquellos que cuentan con alguna previsión en nor-

---

<sup>113</sup> Recuérdese que tal posibilidad se excluye expresamente por el convenio de RETEVISIÓN I, S.A. y que el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (art. 85) dispone la no realización de horas extraordinarias en jornada nocturna [*vid. supra*, capítulo III.1.B).d').

<sup>114</sup> Art. 46.2º.6 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.

<sup>115</sup> Tratándose de las «horas programadas», la compensación económica se configura como excepcional y queda sometida a la decisión de la empresa; tratándose de las horas de «intervención» nocturnas, corresponde al trabajador optar entre aquélla y el descanso.



mas estatales de derecho necesario, supletorias o dispositivas. En el caso de los convenios examinados, aparecen en algunos de empresa, aunque pocas, manifestaciones de semejante posibilidad. Es lo que sucede, por ejemplo, con la atribución a ciertos días de la consideración de no laborales, en concreto, el 24 y el 31 de diciembre<sup>116</sup>; de libres, con objeto de ajustar el calendario laboral y el cómputo anual de la jornada<sup>117</sup>; o de compensatorios de fiestas laborales de ámbito nacional que coincidan en sábado<sup>118</sup>.

## 5. CALENDARIOS

Cuando los contemplan, que no es siempre<sup>119</sup>, poco o nada añaden los convenios del sector de las telecomunicaciones a lo que disponen las normas estatales y, en concreto, el art. 34.6 ET (elaboración anual y exposición en lugar visible de cada centro de trabajo) y disposición adicional tercera, a) del Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre, de jornadas especiales de trabajo (derecho de los representantes de los trabajadores a ser consultados y a emitir informe con carácter previo a la elaboración). Quizás, lo más destacable sea la indicación de determinados conceptos que deben figurar en el calendario, algunos de inclusión obvia, como «las fiestas locales»<sup>120</sup>, «las fiestas establecidas en la legislación vigente»<sup>121</sup> o ciertos días declarados convencionalmente inhábiles, como el 24 y el 31 de diciembre<sup>122</sup>. A veces, la indicación se extiende a la inclusión de «las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones»<sup>123</sup> o a la confección del calendario teniendo en cuenta los horarios<sup>124</sup>; sin embargo, ello no debe entenderse en el sentido de que hayan de incorporarse al calendario todos los horarios o las fechas de disfrute de las vacaciones de todos los trabajadores. Si se da por buena la doctrina de la STS de 18 septiembre 2000<sup>125</sup>, sin una previsión en el convenio no es obligado para la empresa

<sup>116</sup> Art. 29.1 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. y cláusula XIII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.

<sup>117</sup> Art. 29.2 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.

<sup>118</sup> Cláusula 12.7 convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>119</sup> Cfr. art. 29 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.; cláusula XI convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.; art. 33 convenio de RETE-VISIÓN I, S.A.; y art. 18 convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

<sup>120</sup> Art. 18 convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

<sup>121</sup> Art. 21.1 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.

<sup>122</sup> *Ibíd.*

<sup>123</sup> Art. 18 convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

<sup>124</sup> Cláusula XI convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.; art. 33 convenio de RETE-VISIÓN I, S.A.

<sup>125</sup> AS 8297.

incluir en el calendario los horarios de trabajo, pues ni el ET ni el Real Decreto 1561/1995 contienen mandato alguno que imponga tal inclusión; pero, además, aunque deban incluirse los horarios en virtud de lo dispuesto en el convenio, no quedarían sujetos a esa obligación los que resulten de difícil determinación por las características de la prestación de servicios de los trabajadores sometidos a ellos. Entre los aludidos horarios se encuentran, según advierte la indicada sentencia, los de los trabajadores que realizan funciones comerciales fuera del centro de trabajo y que deben adaptarse a las exigencias y necesidades de los clientes; dichos trabajadores «no pueden ver encorsetado su horario sin detrimento de la labor específica que les es encomendada». Precisamente, la realización de este tipo de funciones forma parte de las propias de algunas de las categorías profesionales que aparecen en los convenios estudiados.

## 6. PERMISOS

En contraste con el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, que únicamente se ocupa del permiso de los representantes unitarios para el ejercicio de sus funciones de representación (arts. 29 y 30), todos los de empresa dedican a la materia una atención que, aunque considerable, no agota el amplio catálogo de cuestiones asociadas al disfrute de los permisos y hasta da lugar a nuevos problemas que quedan sin solución. Esa atención se materializa en prescripciones que suponen, por lo general, una mejora de la regulación proporcionada por la normativa estatal, principalmente por el art. 37 ET; y también, con frecuencia, un desarrollo, una concreción o un complemento de diversos supuestos que, según aquélla, confieren derecho al disfrute de un permiso. Tratándose de los permisos legales, se recuerda que el trabajador tiene derecho, no a solicitarlos, como indica incorrectamente algún convenio<sup>126</sup>, sino a obtenerlos, sin perjuicio de la general obligación de preavisar de su ausencia y justificar la realidad del motivo en que se apoye el permiso.

La mayoría de los aludidos convenios distinguen entre permisos retribuidos y no retribuidos.

### A) Retribuidos

La asunción por todos los convenios colectivos de empresa de una función de mejora y complementariedad respecto de la regulación legal de

---

<sup>126</sup> Art. 131 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

los permisos se hace ya patente en el tratamiento que dispensan aquéllos a los que tienen el carácter de retribuidos y da lugar a la inclusión entre ellos, junto con los que poseen tal carácter en virtud de una expresa determinación legal, de permisos que no aparecen previstos en la normativa estatal o que ésta contempla pero no dispone que deban ser retribuidos. Pertenecen al primero de esos grupos los permisos otorgados en dichos convenios, con sujeción a las condiciones en ellos establecidas: **1)** por asuntos propios<sup>127</sup>; **2)** por asistencia a consulta médica<sup>128</sup>; **3)** por matrimonio de determinados familiares<sup>129</sup>; **4)** por embarazo y para disfrutar en un período inmediatamente anterior a la fecha prevista para el parto<sup>130</sup>; y **5)** por asistencia a asambleas convocadas por los sindicatos más representativos a los que se esté afiliado<sup>131</sup>. En cambio, se concede el derecho a su disfrute por la norma estatal (el art. 23.1 ET), aunque adquieren la condición de retribuidos por expresa determinación del correspondiente convenio, los vinculados a la realización de exámenes necesarios para la obtención de un título académico o profesional (u «oficial», como se indica en algunas ocasiones)<sup>132</sup> o a la asistencia a ciertos cursos de formación<sup>133</sup>; la

---

<sup>127</sup> Convenios de RETEVISIÓN I, S.A. [art. 30.e): cinco días, «siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no pudiendo[se] disfrutar más de tres días consecutivos»]; TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. [art. 28.a): tres días al año, a disfrutar «en las fechas que se acuerden con los respectivos mandos»]; TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. (art. 30.1: dos días al año no acumulables a los períodos de vacaciones y con obligación por parte del trabajador, si las circunstancias lo hicieran posible, de advertir con suficiente antelación sobre su intención de disfrutar el permiso); TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (cláusula XIII: dos días) y texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. [arts. 131.h) y 132: un día al año no acumulable al período de vacaciones y a disfrutar en la fecha que se pacte «con el jefe inmediato en función de las necesidades del trabajo»].

<sup>128</sup> Convenios de RETEVISIÓN I, S.A. [art. 30.h): «por el tiempo estrictamente necesario»]; TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. [art. 28.j): «por el tiempo estrictamente necesario»] y TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. [art. 30.3.a): «por el tiempo necesario»].

<sup>129</sup> Concede este permiso con la duración de un día, «que habrá de coincidir con la fecha de celebración de la ceremonia», el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., en relación con el matrimonio de familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad [art. 28.d)].

<sup>130</sup> Concede este permiso, configurado con el propósito declarado de contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar, el capítulo II recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. («las empleadas de Vodafone en España podrán solicitar permiso retribuido con una antelación de quince días a la fecha prevista de alumbramiento... Para poder acogerse a esta medida es necesario la confirmación de la fecha prevista de alumbramiento por el médico-ginecólogo»).

<sup>131</sup> Art. 265 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>132</sup> Art. 30.i) convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; art. 28.i) convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; cláusula XIII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.; art. 131.e) y f) texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

atribución a tales permisos del carácter retribuidos, igual que las mayores o menores indicaciones que se hacen acerca de su duración y condiciones de disfrute, forman parte de «los términos del ejercicio» del derecho a éste, que el art. 23.2 ET remite, precisamente, a los convenios colectivos. Un caso particular es el del permiso por lactancia del art. 37.4 ET, cuyo carácter retribuido, aunque no aparece mencionado en el referido precepto, ha sido admitido por los Tribunales laborales y cuenta con apoyo en el convenio 103 OIT, cuyo art. 5.2 dispone que «las interrupciones de trabajo, a los efectos de lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional»; desde luego, la negociación colectiva puede contribuir de forma decidida a eliminar cualquier duda que pueda surgir al respecto, como hacen, en concreto, cuatro de los convenios aquí considerados, que tratan del permiso ahora contemplado dentro de los permisos retribuidos<sup>134</sup>.

Aparte de que configuran con mayor detalle o precisión muchos de los permisos retribuidos del art. 37 ET<sup>135</sup>, coinciden también todos los convenios de empresa, mejorando, de nuevo, la regulación que proporciona aquél, en aumentar la duración legal de algunos de esos permisos. Ello se completa, en ciertos casos, con la ampliación del supuesto de hecho del que depende legalmente el derecho a obtenerlos, como ocurre cuando se equipara la adopción al nacimiento de hijos, a efectos del correspondien-

---

<sup>133</sup> Es el caso del art. 30.3.e) convenio TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A., que vincula el permiso a los «cursos de carácter profesional en centros oficialmente reconocidos, cuyo contenido se relacione con la categoría y las tareas que el trabajador desempeña en la empresa».

<sup>134</sup> Cláusula XIII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.; art. 30.2 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.; art. 133 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.; capítulo II («permisos y excepciones») recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.

<sup>135</sup> Ciertamente, ello ocurre cuando se despejan las dudas acerca del carácter retribuido del permiso por lactancia; pero también, por ejemplo, cuando se aclara que este permiso procede igualmente cuando el lactante es adoptado (art. 133 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.; cláusula XIII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.); cuando se dispone, a efectos del permiso por enfermedad grave de parientes, que «todas las intervenciones quirúrgicas se considerarán potencialmente graves» (art. 131 texto refundido últ. cit.); cuando se indica que el cómputo de la duración del permiso por matrimonio ha de iniciarse en el primer día laborable siguiente a la celebración de éste y que el disfrute de tal permiso puede comenzar «con una antelación de dos días respecto a la fecha... de la ceremonia» [art. 28.b) convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.]; o cuando se vincula a la necesidad de hacer un desplazamiento superior a cien kilómetros la ampliación de la duración del permiso por nacimiento de hijo o por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de familiar de hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad [art. 28.c), e) y f) convenio últ. cit.; también, en relación con el fallecimiento o enfermedad grave de familiares, art. 30.b) y c) convenio de RETEVISIÓN I, S.A.].

te permiso<sup>136</sup>; o se estipula que también procede el disfrute de permiso por enfermedad grave o fallecimiento de familiares cuando se tenga con el enfermo o fallecido un determinado parentesco que resulta ser más lejano que el de segundo grado<sup>137</sup> o se conviviese de hecho con él<sup>138</sup>.

Queda puesto de relieve el aumento de la duración legal de algunos permisos en el cuadro número 2, que se completa con las siguientes precisiones relacionadas con ellos:

1) La inercia negocial o automatismo en la copia y reiteración de los contenidos de convenios anteriores puede servir para explicar que los suscritos con posterioridad a la modificación del art. 37.3.b) ET, que incluyó como motivos de obtención de permiso, junto con la enfermedad grave de familiares, el accidente también grave y la hospitalización de los mismos, no hagan referencia a éstos<sup>139</sup>. Mientras que los convenios de RETEVISIÓN I, S.A. [art. 30.c)], TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (cláusula XIII) y TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. [art. 30.3.h)] incurrir en la omisión de los permisos por ambos conceptos, el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. [art. 28.e)] y la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. (capítulo II) únicamente dejan de mencionar el accidente grave<sup>140</sup>. De entenderse que el silencio es deliberado, los permisos por accidente grave y hospitalización se regirían en estos casos, directa y exclusivamente, por las reglas generales del art. 37.3.b) ET, de modo que habría de rechazarse la pretensión de extensión a ellos de la aplicación de las reglas convencionales del permiso por enfermedad grave de familiares, entre ellas las relativas a la duración superior a la legal que le asignan los convenios de RETEVISIÓN I, S.A., TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. y TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

---

<sup>136</sup> Art. 28.c) convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; art. 30.d) convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; art. 131.d) texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (el beneficio se condiciona a que el adoptado tenga menos de cinco años); capítulo II recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.

<sup>137</sup> Cónyuges de hermanos y, en cualquier grado, ascendientes o descendientes por consanguinidad [art. 131.b) y c) texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.]; de tercer grado, pero sólo en el caso de fallecimiento y concediendo el derecho a un permiso de menor duración, de un día (cláusula XIII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.).

<sup>138</sup> Art. 30.b) y c) convenio de RETEVISIÓN I. S.A. (fallecimiento o enfermedad de «conviviente reconocido»).

<sup>139</sup> La referida modificación fue llevada a cabo por el art. 1 de la Ley 39/1999, de 5 noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

<sup>140</sup> Curiosamente, la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A., suscrita el 17 diciembre 2001, presenta como una ampliación del art. 37.3 ET la inclusión como motivo de permiso de la hospitalización de familiares de hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. El error o la falta de actualización del texto suscrito es patente.

2) En los convenios de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. y RETEVISIÓN I. S.A., los tres días concedidos por nacimiento de hijo [cláusula XIII y art. 30.d), respectivamente] han de entenderse referidos al supuesto en que no se precise hacer un desplazamiento por tal motivo. Lo mismo sucede en el convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A., en relación con los dos días naturales atribuidos al permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta el segundo grado. Si fuera necesario el desplazamiento, la duración de los anteriores permisos sería de cuatro días, por aplicación directa de lo ordenado por el art. 37.3.b) ET.

3) En el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., la duración de los permisos que figuran en el cuadro no incluye, cuando su disfrute exige desplazamiento del beneficiario, el tiempo invertido en los viajes de ida y vuelta, que habrá de sumarse a aquélla (art. 131). Partiendo también de la necesidad de desplazamiento, si el permiso es por enfermedad grave de familiares, aunque se establece que su duración será, dependiendo de la gravedad del caso, de dos a cinco días naturales, debe entenderse que tal duración, aparte de no incluir el tiempo consumido por el viaje, no podrá quedar en ningún caso por debajo de los cuatro días que marca el art. 37.3.b) ET.

4) En el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., el inicio del cómputo de la duración de los permisos por nacimiento de hijo y por fallecimiento de familiar se fija en el día del nacimiento o del fallecimiento, respectivamente, salvo que uno u otro hecho se produzcan con posterioridad a la conclusión de la jornada laboral, en cuyo caso aquel inicio tendrá lugar el día siguiente [art. 28.c) y f)].

5) El convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. [art. 30.3.c) y d)] únicamente contempla el permiso por fallecimiento de cónyuge, hijos y padres, mejorando claramente la duración legal. Tratándose del fallecimiento de otros familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, la duración del correspondiente permiso quedaría sometida a las reglas generales del art. 37.3.b) ET.

6) La recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. (capítulo II) únicamente contiene regla aplicable al permiso por cambio de domicilio derivado de un «traslado forzoso» de centro de trabajo decidido por la empresa. Cualquier otro cambio de domicilio y, por lo tanto, también el motivado por un traslado de centro de trabajo solicitado por el trabajador, concederá derecho a obtener el permiso general contemplado en el art. 37.3.c) ET. En otro orden de cosas, la mejora de la duración legal del permiso por lactancia (dos horas diarias hasta que el hijo cum-

pla el año) se circunscribe a las trabajadoras; en el caso del padre habrá que estar a la expresada duración legal, establecida en el art. 37.4 ET.

7) Según ha tenido oportunidad de destacar el TS, en su sentencia de 7 mayo 1992<sup>141</sup>, el art. 37.3.c) ET no exige para el disfrute del permiso por traslado o cambio de domicilio habitual que tal traslado suponga el de enseres o muebles. Si se admite que ello es así, la validez del art. 28.h) del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., que fija la duración de ese permiso en dos días naturales «siempre y cuando se trasladen enseres y mobiliario», sólo quedará a salvo si se considera que el propósito del precepto es el de restringir esa duración superior a la legal a los casos en que se cumpla el expresado requisito, de modo que cuando éste no concurra será de aplicación el régimen ordinario que establece el ET y, por lo tanto, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso. Por lo demás, si se atiende a lo dispuesto en el art. 49 de igual convenio, se descubre que el referido permiso se circunscribe a los supuestos en que el cambio de domicilio no se encuentre asociado a un traslado de centro de trabajo voluntario o forzoso. De darse semejante asociación, habría que estar a las reglas particulares que establece dicho art. 49, según el cual el trabajador tendría derecho a un permiso retribuido de cuatro o seis días o de diez o quince días, según que el traslado sea voluntario o forzoso, correspondiendo la duración superior, en ambos casos, a los traslados desde la península o Baleares a las Islas Canarias.

8) En el convenio de RETEVISIÓN I, S.A., en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. y en la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. el permiso por lactancia aparece contemplado tanto en la modalidad de disfrute por ausencia del trabajo como por reducción de jornada, atribuyéndose a una y a otra igual duración, con la particularidad, en el caso de AIRTEL MÓVIL, S.A., de que esa duración convencionalmente establecida, que mejora la legal, resulta únicamente aplicable, según ya se ha advertido, al supuesto en que quien disfrute del permiso sea la madre. En los otros tres convenios de empresa sólo se hace referencia a la segunda de las indicadas modalidades de disfrute, especificándose al respecto, igual que ocurre en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., que podrán hacer uso de ella tanto la madre como el padre.

La única mención al permiso por desplazamientos temporales se encuentra en el art. 191 del texto refundido de la normativa laboral de

---

<sup>141</sup> Ar. 3523.

**Cuadro número 2: Duraciones legales y convencionales de algunos permisos retribuidos**

|  |   | DURACIÓN  |  |  |  |  |  |
|--|---|---|--|--|--|--|--|
|  |   | EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS   |  |  |  |  |  |
| PERMISO  | En el art. 37 ET  | TELÉFONICA DATA ESPAÑA, S.A.  | TELÉFONICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.  | TELÉFONICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.   | RETEVISIÓN I, S.A.   | Texto refundido de la normativa laboral TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.                                   | Normativa laboral AIRTEL MÓVIL,S.A.  |
| <b>Matrimonio</b>  | 15 días naturales   | 15 días naturales   | 15 días ininterrumpidos  | 15 días naturales  | 15 días naturales  | 15 días naturales más el tiempo invertido en viajes  |  |
| <b>Nacimiento de hijo</b>  | 2 ó 4 días, según que se precise o no hacer desplazamiento  | 3 días  | 3 ó 5 días naturales, según que se precise o no hacer desplazamiento   | 4 días   | 3 días naturales   | 4 días naturales más el tiempo invertido en viajes   | 5 ó 7 días laborales, según que se precise o no hacer desplazamiento   |
| <b>Accidente grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado</b> | 2 ó 4 días, según que se precise o no hacer desplazamiento  | 3 ó 5 días, según que se precise o no hacer desplazamiento  | 3 ó 5 días naturales, según que se precise o no hacer desplazamiento   | 2 días naturales   | 3 ó 5 días, según que se precise o no hacer desplazamiento   | 2 a 5 días naturales, según la gravedad y más el tiempo invertido en viajes                            | 2 ó 4 días, según que se precise o no hacer desplazamiento   |
| <b>Fallecimiento de parientes de hasta el segundo grado</b>                  | 2 ó 4 días, según que se precise o no hacer desplazamiento  | 3 ó 5 días, según que se precise o no hacer desplazamiento  | 4 ó 5 días naturales, según que se precise o no hacer desplazamiento   | 8 días naturales por fallecimiento de cónyuge e hijos; 4 días por el de padres       | 3 ó 5 días, según que se precise o no hacer desplazamiento   | 4 días naturales más el tiempo invertido en viajes   |  |
| <b>Traslado de domicilio habitual</b>  | 1 día   | 1 ó 2 días, esto último si el cambio de domicilio se debe a traslado de centro por decisión de la empresa | 2 días naturales si hay traslado de enseres. Reglas especiales para cambios de domicilio por traslados de centro | 2 días   | 1 ó 3 días, esto último en caso de cambio de domicilio por «traslado forzoso» de centro de trabajo | 5 días laborales en caso de cambio de domicilio por traslado forzoso de centro decidido por la empresa |  |
| <b>Lactancia</b>   | Ausencia de 1 hora diaria o reducción de jornada en media hora hasta que el lactante cumpla 9 meses | Jornada de 30 horas semanales hasta que el hijo cumpla 12 meses   | Reducción de jornada de 1 hora diaria hasta que el lactante cumpla 9 meses                                       | Reducción de jornada de 1 hora diaria durante 9 meses en los 12 posteriores al parto | Ausencia o reducción de jornada de 1 hora (se sobreentiende que por lactante menor de 9 meses)     | Ausencia o reducción de jornada de 1 hora diaria hasta que el lactante cumpla 9 meses                  | En el caso de trabajadoras, ausencia o reducción de jornada de 2 horas diarias hasta que el hijo cumpla el año |



TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (comisiones de servicio), que no añade nada a lo que establece el art. 40.4 ET. Otros permisos legales, como, por ejemplo, los correspondientes a despidos por causas objetivas (art. 53.2 ET), carecen de referencias en los convenios estudiados. Por razones obvias, pues su previsión legal es posterior a éstos, tampoco se encuentran referencias al nuevo permiso por nacimiento de hijo prematuro o que deba permanecer hospitalizado tras el parto (art. 37.4 bis ET, añadido por la disposición adicional octava.1 Ley 12/2001, de 9 julio). Al igual que sucede con los extremos no contemplados de otros permisos legales, esos permisos que no cuentan con previsiones convencionales se regularán por lo que disponga la normativa estatal que los establezca.

Por lo que respecta a la regulación del crédito horario de representantes unitarios y sindicales, la misma incorpora siempre mejoras respecto a dicha normativa estatal<sup>142</sup>, definidas, normalmente, más por el establecimiento de la posibilidad de la acumulación de las horas concedidas que por el aumento de éstas<sup>143</sup>.

## B) No retribuidos

Cuatro convenios de empresa configuran permisos de esta naturaleza<sup>144</sup>, a los que en dos se reserva la denominación de «licencias»<sup>145</sup> cuando sobrepasan una duración tal que, por su extensión, bien permite apreciar que se está propiamente ante supuestos de suspensión del contrato de trabajo, como advierte expresamente uno de ellos<sup>146</sup>. El régimen de los permisos y licencias ahora considerados varía de forma importante de uno a otro de los aludidos convenios, aunque existen algunas notas que se descubren en todos ellos o que están presentes en la mayoría. Ejemplo de lo primero es la diversificación del expresado régimen según que la duración del permiso resulte o no inferior a un mes o la necesidad de que medie

---

<sup>142</sup> Cfr. arts. 63, 66 y 68 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; art. 36.2 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.; arts. 72.4, 73.4 y 76 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; cláusula XXIX convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.; art. 29 convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**; capítulo VIII recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.; arts. 256, 257, 263 y 264 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>143</sup> Más detalles sobre el referido crédito *infra*, capítulo XIII.1.B) y 2.

<sup>144</sup> Convenios de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.; RETEVISIÓN I, S.A. y texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>145</sup> Convenios de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. y TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.

<sup>146</sup> Art. 29.d), párrafo último, convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. Incluye el tratamiento de las «licencias sin sueldo» dentro de una sección dedicada a la «suspensión y extinción del contrato», el convenio de RETEVISIÓN I, S.A.

siempre solicitud previa del interesado. De lo segundo: 1) la sujeción de la concesión del permiso, cualquiera que sea su duración, a que lo permitan las necesidades del servicio o de la organización del trabajo<sup>147</sup>, lo que impide considerar que se esté ante un derecho absoluto del trabajador. 2) El derecho de éste a la reserva su puesto de trabajo (reincorporación al ocupado con anterioridad al disfrute del permiso), del que se da cuenta, normalmente, para evitar cualquier duda al respecto, en relación con los permisos de duración igual o superior al mes<sup>148</sup> y que debe sobreentenderse, salvo en el caso de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., donde existe previsión expresa<sup>149</sup>, que también juega en los supuestos de permisos de duración inferior. 3) La indicación de que el tiempo correspondiente al disfrute de las mencionadas licencias iguales o superiores a un mes no se computará a efectos laborales<sup>150</sup> o, como estipula con más precisión algún convenio, «a efectos de antigüedad»<sup>151</sup>; la regla permite concluir, *a sensu contrario*, que el tiempo de un permiso de menor duración sí será computable. 4) la fijación en seis meses del tiempo máximo por el que cabe obtener una de esas licencias de mayor duración<sup>152</sup>.

---

<sup>147</sup> Art. 28 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; art. 29.c) y d) convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; arts. 134 y 135 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>148</sup> Cláusula XIV convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.; art. 29.d) convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; art. 135 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>149</sup> Art. 136 texto refundido de la normativa laboral.

<sup>150</sup> Cláusula XIV convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.; art. 135 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>151</sup> Art. 28 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.

<sup>152</sup> Cláusula XIV convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.; art. 29.d) convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; art. 135 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.



## Capítulo IV

### LA REMUNERACIÓN

#### 1. ESTRUCTURAS SALARIALES

A causa de la influencia que ejercen las cláusulas convencionales de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. en el resto de empresas del sector, parece lo más conveniente iniciar la descripción y comentario de esta materia por el texto refundido de su normativa laboral. Por lo que respecta al salario base, establece que deberá guardarse una diferencia mínima entre nivel y nivel dentro de cada grupo o subgrupo laboral, del 3,5 por 100. Y dispone cierta especialidad en relación con las categorías de entrada, para las cuales habrá que diferenciar tres supuestos distintos: empleados con más de tres años en la compañía, con menos de tres años —que cobrarán, cuando menos, el 94 por 100 establecido para el supuesto anterior— y personal de nuevo ingreso, cuyo salario asignado, fijado por convenio, se percibirá durante el primer año a contar desde su ingreso en la compañía. Por lo demás, el anexo I del convenio vigente contiene las correspondientes tablas salariales. Y este mismo convenio incluye especialidades para el personal dedicado a la venta, diferenciando entre venta presencial y «telemarketing». En uno y otro ámbito distingue dos sistemas retributivos diferenciados, VI y V2 en el caso de la venta presencial y VI y V2 en el caso del «telemarketing».

Además del salario base, el art. 79 del texto refundido de la normativa laboral contempla dos gratificaciones extraordinarias, pagaderas en julio y diciembre, por un importe equivalente a una mensualidad. A tales efectos, el precepto entiende por «mensualidad» la cantidad correspondiente al salario de dichos meses, en el que se deben computar salario base, antigüedad, gratificación por cargo o función y plus de residencia, en su caso, excluyéndose el plus familiar, la ayuda infantil y la ayuda

escolar. Y establece la regla de la proporcionalidad para los casos en los que no se hayan prestado servicios durante todo el periodo del semestre inmediatamente anterior<sup>1</sup> o en que se haya trabajado en jornada inferior a la completa. A mayores, se establece otra tercera gratificación extraordinaria, durante el mes de febrero, que se justifica en los beneficios obtenidos por la empresa en el año inmediatamente anterior, calculándose su cuantía de acuerdo con las mismas reglas que las otras dos, con la diferencia de que en ésta, al revés que en las de julio y diciembre, no se incluye la compensación por festivos suprimidos.

En relación con la «paga de beneficios» descrita, no parece configurarse como un complemento por resultados de la empresa, siquiera sea porque, a efectos sistemáticos, no se incluye entre los demás complementos salariales. Lo cual puede tener cierta relevancia, al generarse con independencia de la existencia o no de beneficios ciertos por parte de la empleadora.

Ya en referencia a los complementos salariales, el texto refundido al que se viene haciendo referencia —80—, mantiene el complemento personal de antigüedad, que se devengará por la consecución de dos años de servicios prestados efectivamente en cada categoría de ascenso. Su cuantía será del 2,4 por 100 del salario base y se devengará con efectos desde el día primero del mes en el que se cumpla el indicado periodo de dos años. Y, si se produce un ascenso de nivel dentro del mismo grupo o subgrupo profesional o bien un cambio de grupo o subgrupo durante el transcurso del correspondiente bienio, se liquidará la parte proporcional correspondiente hasta la fecha de dicho ascenso o cambio, acumulándose a la cantidad que ya tenga acreditado el empleado por bienios, de modo que, a partir de esa misma fecha, comenzará a computársele el tiempo de servicios en el nuevo nivel a los efectos del futuro devengo de bienios. La cláusula 3 del vigente convenio colectivo (años 2001-2002) mantiene la cuantía señalada (2,4 por 100 del salario base) para los nuevos bienios que se devenguen a partir del 1 enero 2001.

En cuanto a los complementos de puesto de trabajo, hay que hacer referencia, primeramente, a la gratificación por cargo contemplada en el art. 81 texto refundido de la normativa laboral y que se configura como una facultad exclusiva de la empresa, que podrá crear cargos gratificados en atención a que suponen el ejercicio de funciones de dirección, organización, mando o responsabilidad, y que serán cubiertos por libre designación de la empleadora<sup>2</sup>. El mismo art. 81 configura una gratifi-

---

<sup>1</sup> A estos efectos aporta una interpretación *ad hoc*, al despreciar de la consideración de interrupción del servicio aquella que, cualquiera que sea su causa, tenga una duración inferior a treinta días naturales.

<sup>2</sup> Aunque el mismo precepto introduce la limitación a la capacidad de libre designación: supuestos de categorías cuyo acceso, previa superación del correspondiente concurso-oposición, conlleve la asignación de una gratificación por cargo. Igualmente, para el acceso

cación por función, para aquellos puestos de trabajo cuyo correcto desempeño exija la realización de tareas o funciones no atribuidas específicamente a ningún grupo o subgrupo laboral<sup>3</sup>. Por lo demás, la percepción de estas gratificaciones no implicará cambio de categoría ni modificación en el cómputo de la antigüedad. Eso sí, no es renunciante para el empleado que aceptó voluntariamente su adscripción a puesto con especialidad o cargo su permanencia en dicho puesto, a menos que acepte la pérdida de la compensación económica que, en su caso, tuviese asignada por tal motivo, así como el consiguiente traslado de residencia, si en la suya no existiera vacante genérica de su grupo profesional (art. 83 texto refundido).

Como complementos de puesto de trabajo que son las gratificaciones por cargo o función, la norma convencional aclara —art. 82, inciso segundo— que la remoción del cargo o el cambio de destino llevará consigo la pérdida de la compensación o gratificación que se viniera percibiendo y el consiguiente destino a un puesto correspondiente a las funciones propias de la categoría reglamentaria de la que el trabajador afectado se halle en posesión. En fin, debe destacarse en relación con estos complementos, así como con todos aquellos en los que no se diga expresamente lo contrario, el mantenimiento durante el año 2001, de acuerdo con la cláusula 3 del vigente convenio colectivo, de «los mismos valores que tuvieron en el año 2000»<sup>4</sup>, tras lo cual se dispone —y esto es también aplicable al

---

a determinados cargos previstos en el capítulo IV, sección IV del texto refundido de la normativa laboral: acceso a los cargos de encargado de agrupación y otros afines y al de encargado de negociado.

<sup>3</sup> El Anexo I del texto refundido de la normativa laboral enumera los cargos gratificados —encargado de negociado, encargado de agrupación, encargado de zona y encargado de grupo— y las funciones igualmente gratificadas: analista valoración de puestos de trabajo, auxiliar de clínica, azafata, complemento OSME, conductor, especialista previsión demanda, experto C, gestor técnico comercial, guía ascensorista, idiomas, inspector de garajes, operador carretillas elevadoras, profesor auxiliar, profesor adjunto, secretaria, secretario tribunal, taquígrafa, verificador-receptor y vigilante jurado.

<sup>4</sup> A su vez, el convenio colectivo para los años 1999-2000 (cláusula 3), establecía que «los restantes conceptos económicos» (al margen de sueldos base, antigüedad, dietas interprovinciales y plus de productividad y calidad) mantendrían «los mismos valores» de 1998 y que tampoco experimentarían variación, «durante la vigencia del convenio, los procedimientos de cálculo de horas extraordinarias y nocturnas». En realidad, el único incremento de tales conceptos tuvo lugar en el año 1998, después de que se congelasen en el año 1997; en este sentido, la cláusula 3 del convenio para los años 1997-1998 dispuso para 1998 la garantía de «un incremento de la masa salarial igual al IPC real, cuya distribución entre los distintos conceptos» se acordaría en su momento y que «para su aplicación con efectos de 1 de enero» se partiría «del IPC contenido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1998 y [que], caso de que dicha ley no contemplase tal previsión, se aplicaría un incremento de la masa salarial del 1,8 por 100, ajustándose en cualquier caso en 31 de diciembre en función del IPC que realmente» se alcanzase. En realidad, ya en el convenio colectivo para los años 1993-94 y 95 (cláusula 4) se aprecia la congelación de todos estos conceptos salariales.

salario base y a los demás complementos salariales— que «para el segundo año de vigencia de este convenio [2002] se garantiza un incremento de la masa salarial igual al IPC real, cuya distribución entre los distintos conceptos se acordará en su momento. Para su aplicación con efectos de 1 de enero, se partirá del IPC previsto para el año 2002».

También de puesto de trabajo es la llamada «compensación por trabajos en antenas», que se atribuye a trabajadores adscritos a determinados grupos y categorías profesionales<sup>5</sup> que «realicen trabajos en pruebas de propagación, replanteos y aceptación de radioenlaces, adscritos a los departamentos que tengan encomendado dicho cometido». Tal compensación se percibirá según la categoría y especialidad de los trabajadores afectados y en cuantía «fijada en convenio»<sup>6</sup>.

En cuanto a la compensación económica por desarrollo de funciones docentes, el art. 90 del texto refundido de la normativa laboral distingue entre profesores con carácter de colaborador y profesores permanentes. Los primeros cobrarán un importe por clase impartida, que será distinto si se desarrolla dentro o fuera de la jornada laboral, en atención, en todo caso, a su categoría y especialidad. Los permanentes, también considerando ambos criterios, cobrarán por tres conceptos distintos: en primer lugar, cuando las clases diarias excedan de cuatro en cómputo semanal. En segundo, por los excesos sobre clases de una hora de duración, cuantificándose cada fracción de quince minutos. Y, en tercero, por impartición de clases fuera de la jornada laboral.

Seguidamente, hay que hacer referencia a ciertos pluses que atienden al horario en que se prestan determinados servicios. Entre ellos, el correspondiente al horario nocturno, que no cuenta con regulación específica ni en el texto refundido de la normativa laboral ni en el vigente convenio colectivo, más allá de la remisión del art. 86 de la primera, para su cuantificación, al acuerdo expreso de la empresa con la representación legal de los trabajadores. También se prevé —art. 86 bis— un plus específico por horas trabajadas entre las quince treinta y las veintidós, destinado a trabajadores con jornada continuada, parte de la cual se desarrolle en dicho intervalo horario. Igualmente, por horas trabajadas entre las cero y veinticuatro de sábados, domingos y festivos —art. 87—, así como por realización de una jornada completa dos domingos consecutivos<sup>7</sup> —art. 88—, o por realización en iguales condiciones de jornada parcial, en cuyo caso el plus de abonará de forma proporcional. Y también por la realización de

---

<sup>5</sup> Art. 91 texto refundido de la normativa laboral. Se refiere a los grupos laborales de titulados superiores o técnicos superiores, titulados medios o técnicos medios, equipos, redes (subgrupos operadores auxiliares planta externa y operadores auxiliares servicio postventa).

<sup>6</sup> Como ya se ha apuntado en nota anterior, desde 1998 no ha sufrido incremento este complemento de puesto de trabajo.

<sup>7</sup> Merecen idéntica consideración que los domingos los días festivos.

turnos que concluyan después de las veintidós horas los días de Nochebuena y Nochevieja, o por trabajo durante los días de Navidad y Año Nuevo, sin perjuicio de que en este caso proceda, además, la concesión de un día de descanso alternativo —art. 89<sup>8</sup>—. Y, si el turno de trabajo queda comprendido entre Nochebuena y Navidad, o entre Nochevieja y Año Nuevo, se aplicará el plus de mayor importe.

Cualitativamente similar a los anteriores pluses es la compensación económica por jornada partida que regula el art. 94 del texto refundido de la normativa laboral, sólo atribuible a los trabajadores que tengan su jornada distribuida en dos períodos con un lapso temporal de, al menos, una hora y media entre ambos. Se requiere, además, que el primer período finalice antes de las quince treinta horas y que el segundo comience no antes de las catorce horas. Este complemento será de idéntica cuantía para todos los grupos profesionales, sin perjuicio de que se distingan dos niveles: el superior, correspondiente a los trabajadores cuya residencia radique en Madrid, Barcelona, Alicante, Valencia, Palma de Mallorca, Málaga, Sevilla o Bilbao; y el inferior, que quedará para las restantes localidades.

También debe hacerse referencia al plus de residencia que corresponde al personal destinado por la empresa en las Islas Baleares y Canarias, así como en Ceuta y Melilla. El art. 93 del texto refundido de la normativa laboral lo establece como un porcentaje del salario base, que se sitúa en una franja entre el 24 y el 70 por 100 de éste.

Por lo que respecta a la regulación de los incentivos, el texto refundido al que se viene haciendo referencia la limita a los trabajos de venta. Sin embargo, el convenio colectivo vigente (cláusula 3) introduce unos planes de incentivos y un plus de productividad. Con respecto a los primeros, simplemente prevé que se implantarán, ligados a la consecución de objetivos colectivos o individuales y/o a la evaluación del desempeño, en aquellas áreas que la empresa determine y previa información y consulta a la representación de los trabajadores. Por lo que respecta a la productividad, se utiliza el parámetro «EBITDA por empleado»<sup>9</sup>, estableciéndose su concesión, durante 2001, en las cantidades siguientes: «si el 'EBITDA por empleado' se sitúa entre el 100,5 por 100 y el 103 por 100 del previsto: 372,63 euros (62.000 pesetas). Si el 'EBITDA por empleado' se

---

<sup>8</sup> Es más, establece este precepto que «al personal que realice en todo o en parte su turno de trabajo durante los días 25 de diciembre ó 1 de enero se le concede[rá] un día adicional de descanso, además del legalmente establecido». Rige una regla específica para los empleados del grupo 28 (operación): «tendrán derecho a dos días de libranza y el plus correspondiente o tres días de libranza cuando realicen todo o parte de su jornada los días de Navidad y Año Nuevo. Asimismo el personal que trabaje los días 24 ó 31 de diciembre a partir de las veintiuna horas tendrá derecho al plus correspondiente».

<sup>9</sup> Siglas correspondientes al índice «*Earnings before interests, taxes, depreciations and amortizations*», esto es, a los beneficios antes de intereses, amortizaciones, depreciaciones e impuestos.



sitúa entre el 103 por 100 y el 105 por 100 del previsto: 402,68 euros (67.000 pesetas). Si el 'EBITDA por empleado' fuese superior al 105 por 100 del previsto: 432,73 euros (72.000 pesetas)<sup>10</sup>. En cuanto al año 2002, el plus de productividad se abonará en la misma cuantía que en 2001, «incrementado en el IPC real de dicho año, que se abonará en las mismas condiciones y fechas que el establecido para el primer año de vigencia del convenio, así como con los criterios de incorporación de dicha cantidad a la masa salarial».

Como se anticipó, tanto el texto refundido como el convenio vigente regulan incentivos específicos por ventas. El primero establece una cantidad en concepto de incentivo de la que se harán acreedores los gestores comerciales cuando alcancen una cuota básica de volumen de ventas definida previamente con carácter anual para cada gestor de forma individual, tomando en consideración circunstancias objetivas y las dificultades de mercado del área que corresponda a cada trabajador —art. 92<sup>11</sup>—. Por su parte, el convenio establece (cláusula 5), en el marco de la carrera comercial, tanto para el personal dedicado a la venta presencial como al «telemarketing», sendos incentivos por ventas, «de acuerdo con el plan de incentivos que se apruebe para cada ejercicio, [de modo que] la superación de los objetivos iniciará su cuenta de incentivos, que se concretará en el momento de la evaluación».

Por último, el texto refundido establece (art. 104 bis) ciertas especialidades en relación con los «gerentes de cuentas».

Pasando ya al análisis de otros convenios colectivos, se descubren estructuras salariales sólo ligeramente más simplificadas que la ya descrita. Por lo que respecta al de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A., su art. 12.1 expresa, de un modo un tanto desordenado,

---

<sup>10</sup> Por lo demás, la propia cláusula convencional establece un procedimiento para la cuantificación del plus: «durante el mes de septiembre de 2001, se abonará a cuenta de este plus la cantidad de 312,53 euros, que se incorporarán a los sueldos a 31 de diciembre de 2001, formando parte de la masa salarial del año 2001, a efectos del cálculo para el incremento del año 2002. Al finalizar el ejercicio y una vez conocidos los datos del 'EBITDA por empleado' correspondiente al año 2001, se abonará durante el primer cuatrimestre del año 2002 la diferencia, si procede, entre el plus de productividad que corresponda en función del nivel de cobertura realmente alcanzado y la cantidad abonada a cuenta».

<sup>11</sup> Establece también el precepto que la cuenta de incentivos en ningún caso podrá superar el 100 por 100 del sueldo base anual del técnico medio de entrada (menos de tres años), computándose sólo las ventas que lleguen a buen fin; que para la implantación de estos incentivos, se requerirá el informe preceptivo del comité intercentros, al que se le facilitarán —igual que a los sindicatos más representativos— la información suficiente sobre los objetivos e incentivos previstos; que el comité intercentros y sindicatos más representativos serán informados con posterioridad de la suma global de los incentivos percibidos; y que la no superación durante dos años consecutivos de la cuota individualmente establecida podrá dar ocasión a que la empresa excluya del régimen de incentivos al gestor afectado, en cuyo caso pasará a realizar actividades comerciales, dentro de las funciones asignadas a su categoría laboral y sin remuneración incentivada.

que los conceptos salariales son el salario base y «en su caso» una serie de complementos salariales: el complemento personal de resultados, el de turnos, el de distribución irregular de la jornada, el de puesto de trabajo, el de disponibilidad, el de cumplimiento de objetivos, el de responsabilidad y el plus de resultados. Debe destacarse, en primer término, la utilización de la expresión «en su caso», paralela a la del art. 26 del ET, que pone de manifiesto el carácter contingente de los complementos, frente a la no contingencia del salario base.

En cuanto al salario base, su art. 14 lo distribuye en catorce pagas, declarándose así expresamente —lo cual parece muy acertado— la inclusión de las gratificaciones extraordinarias dentro del salario base. En relación con ellas, dispone que se devengan, respectivamente, del 1 enero al 30 junio y del 1 julio al 31 diciembre, y que se deben abonar antes del 30 junio y del 20 diciembre. Si el personal ingresa en la empresa o cesa a lo largo del año tiene derecho a la percepción de las partes proporcionales de dichas pagas en función del tiempo trabajado.

Debe destacarse a continuación un dato paradójico, que es el la configuración del complemento de resultados como «personal», lo que, aunque contrasta con el régimen legal, resulta totalmente congruente con su regulación convencional. En realidad, el convenio comentado lo hace depender de un concepto muy próximo, que es el plus de resultados, ambos regulados en el art. 19. Éste se ha de percibir una vez finalizado el ejercicio, siempre que los resultados del plan operativo de la empresa se hayan cumplido en lo referente a las ventas y margen. Pero, una vez percibido, se consolida en el sueldo del trabajador y se convierte en complemento de resultados, abonándose, a partir del 1 de enero siguiente en catorce pagas, como un complemento salarial más. Es decir, el complemento de resultados no es otra cosa que la consolidación del plus de resultados.

Para acentuar su carácter de complemento personal, el derecho al complemento de resultados se liga a la antigüedad —aunque ésta es característica común con el plus de resultados—, al exigirse que el trabajador, cuando concluya el año al que corresponda el plus, alcance un año de antigüedad en la empresa. Dicho sea de paso, el convenio no contiene un complemento de antigüedad, a diferencia de la normativa convencional de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

El art. 16 contempla un complemento de puesto de trabajo que podrá reconocerse «en función de las circunstancias específicas de la actividad desarrollada por los trabajadores pertenecientes a cualquiera de los grupos laborales». En realidad, esto es todo lo que se regula en el convenio en relación con su adquisición, remitiéndose al acuerdo de empresa o al pacto individual la concreción de las circunstancias en que se hace efectivo. A continuación, el precepto remite expresamente la determinación de su cuantía y forma de pago a la autonomía individual, aunque «sin per-

juicio del reconocimiento de cantidades homogéneas cuando las circunstancias que lo motiven sean sustancialmente coincidentes». También indica que se devenga diariamente. Por último, tratándose de un complemento de puesto de trabajo, se comprende que el art. 15 cuide de destacar su carácter no consolidable, de modo que «se percibirá en tanto se mantengan las circunstancias que motivan su reconocimiento».

El complemento de turnos —art. 14— compensa económicamente la realización de un trabajo a turnos rotativos y la sucesiva asignación de turnos en función de las necesidades del servicio, en una jornada semanal de lunes a domingo que incluye festivos y el trabajo en periodo nocturno, en su caso. Al igual que el complemento de puesto de trabajo, se devenga diariamente y se percibe en función de que se mantengan las funciones y actividades específicas que determinan su devengo. El de distribución irregular de la jornada —art. 15—, que se realizará «dentro de los márgenes delimitados por la legislación vigente en cada momento» —lo cual, en la actualidad, no es decir mucho, a la vista del art. 34 del ET—, se prevé para los trabajadores encuadrados en el «grupo de producción externa» y se deberá a una disposición de la jornada, en casos de necesidades del servicio, distribuida de forma irregular diaria, mensual o anualmente.

El de disponibilidad —art. 17— retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador, tras petición individual de la empresa, de la posibilidad de incorporarse fuera del horario y de los turnos fijados por necesidades del servicio. En realidad, este complemento retribuye dos conceptos: de un lado, el propio hecho de la disponibilidad y la utilización de medios técnicos de localización —«inventados o por inventar», dice el precepto—; de otro, los servicios prestados fuera de horario. En relación con el tiempo invertido en éstos, el convenio expresa que «no tendrá la consideración de horas extraordinarias». Lo cual, casi huelga decirlo, es de una legalidad más que discutible, máxime teniendo en cuenta que no se prevén periodos de preaviso, ni posibilidades por parte del trabajador de desligarse de su aceptación expresa, ni compensación por otro periodo de descanso, ni siquiera el más mínimo tope de tiempo de trabajo en régimen de disponibilidad.

El mismo art. 17 precisa que el complemento de disponibilidad es un concepto no consolidable —«se mantendrá en tanto perduren las circunstancias que motivan su reconocimiento, siendo devengado diariamente»— y, *ad exemplum* —«entre otros, cuya regulación y cuantías pueden establecerse en el futuro»— contempla el de «estaciones terrenas transportables», caracterizado por comprender una disposición efectiva máxima del treinta por ciento de los días libres correspondientes al trabajador en cómputo anual, si bien «dentro de los márgenes delimitados por la legislación vigente en cada momento».

El complemento de responsabilidad —art. 18— retribuye el desarrollo de actividades con una especial incidencia en la consecución de obje-

tivos de la actividad productiva, tanto de tipo general como específico, así como las labores cualificadas de supervisión y coordinación ejercidas sobre un grupo de trabajadores determinado.

En el art. 20 se encuentra recogido un característico complemento de resultados, diferente, por lo tanto, del referido con este nombre y *supra* descrito. Se liga a los resultados de la empresa, con el objetivo expresado de implicar a todos sus empleados en la consecución de los objetivos y buena marcha de la actividad productiva. Se percibirá sólo «en caso de cumplimiento de los objetivos de la empresa y líneas de negocio». Por supuesto, tiene carácter de no consolidable, «respondiendo su devengo y cuantía al cumplimiento de los criterios enunciados en los apartados siguientes de este artículo». De acuerdo con dichos criterios, el importe del complemento consistirá en el tres (durante 2001) y el cuatro por ciento (durante 2002) de la retribución anual de cada trabajador en caso de consecución del cien por ciento de los objetivos, integrándose en esa retribución anual base de cálculo, el salario base y, en su caso, los complementos de turnos, distribución irregular de la jornada, puesto de trabajo, responsabilidad y complemento de resultados.

Llama la atención que el art. 20 conciba tal complemento de objetivos —lo cual es sumamente curioso, sobre todo en relación con la práctica habitual de este tipo de complementos en la actualidad— como estrictamente temporal, para los años 2000 y 2001, de modo que «el presente complemento no será de aplicación una vez transcurridos los dos años de vigencia pactada del presente convenio, quedando excluida así su prórroga, provisional o automática, para años sucesivos». Resulta muy interesante esta técnica jurídica de excluir expresamente la prórroga, concebida como potestativa tanto en el apartado segundo como en el tercero del art. 86 ET. Lo cual, por supuesto, no prejuzga, más allá del eventual compromiso moral, qué pueda suceder con este concepto salarial en futuras normas colectivas. Finalmente, para llevar a cabo un seguimiento de la consecución de los objetivos anuales, el apartado 5 del art. 20 contempla la constitución de una comisión paritaria integrada por tres representantes de cada una de las partes.

El convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. parte de una «tabla salarial garantizada» —cláusula IX—, que conforma unos «salarios de entrada» previstos para los distintos grupos profesionales en la cláusula VIII. El salario base más los complementos personales configuran el «salario fijo», que se dividirá en catorce pagas, dos de las cuales serán extraordinarias —cláusula IX—. Además del salario fijo, los trabajadores podrán cobrar un «salario variable» por cumplimiento de objetivos, con carácter anual y no consolidable, de acuerdo con una tabla que se dará a conocer a principio de cada año.

La cláusula X regula los complementos salariales, dividiéndolos en seis tipos: complemento de eficacia, complemento de disponibilidad,

complemento específico para personal sujeto al régimen de turnos, complemento de trabajos especiales, complemento de jornada y complemento plus de transporte.

El complemento de eficacia se percibirá cuando un trabajador cumpla sus objetivos durante dos años consecutivos, incrementándose su salario fijo en 0,75 puntos a partir del tercer año. A partir de entonces, si mantiene el cumplimiento en años sucesivos, cada año se incrementa un 0,5 por 100 más su salario fijo acordado para ese ejercicio. Y, si algún año no mantiene el cumplimiento, no se le aplica incremento alguno y debe iniciar el ciclo de dos años para el incremento del 0,75 por 100. Se trata, pues, de un complemento que se consolida, pero en relación con el cumplimiento de un sistema de objetivos.

El complemento de disponibilidad, destinado al personal de mantenimiento y para la atención del servicio, se concibe como voluntario. Se articula en dos modalidades: disponibilidad con presencia y disponibilidad en remoto. La primera implica la localización telefónica o mediante otro mecanismo alternativo que debe proporcionar la empresa. El trabajador se obliga a no estar en lugares sin cobertura por tiempo superior a una hora y a estar en condiciones de incorporarse en un período máximo de dos horas. Una vez reclamado el trabajador, la incidencia se va a resolver mediante una actuación en las dependencias de la empresa. La disponibilidad en remoto, de iguales condiciones que la de presencia en cuanto a la localización del trabajador, no va a resolverse mediante su presencia en el centro de trabajo. A diferencia del convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A., la cláusula X del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. prevé una planificación de las disponibilidades de personal con al menos una semana de antelación, aunque reserva a la empresa la posibilidad de un período menor si, por causa de fuerza mayor, no puede cubrirse un servicio previamente planificado.

Seguidamente, la propia cláusula X establece unos importes específicos para el complemento de disponibilidad, en mayor cuantía para la modalidad de «presencia» y en menor en la de «remoto», y en función del tiempo en que se ha estado en la correspondiente situación, desde las ocho horas hasta las dos semanas completas, sin que un mismo trabajador pueda estar disponible más de treinta días consecutivos. Además, la comisión de interpretación y vigilancia del convenio velará por la utilización correcta de este complemento y por la rotación de las personas en disponibilidad. Para su abono, se realizará un cómputo mensual —aunque si la disponibilidad se solapa en dos meses se computará conjuntamente—, sin que sea posible su acumulación con otros complementos salariales. Por lo demás, la cláusula prevé una renegociación del complemento para el año 2002.

En cuanto al complemento específico para el personal sujeto al régimen de turnos, la cláusula X establece una serie de cantidades, en aten-

ción a los días que se trabajan y a las que se otorga la cualidad de acumulables entre sí.

El complemento de trabajos especiales parte de la consideración como trabajo especial de aquel esporádico y limitado en el tiempo, que se realiza fuera de la jornada laboral y que es determinado por el responsable de la unidad correspondiente. En la ejecución de tales trabajos se debe respetar la voluntad del trabajador y, a los efectos de su compensación, merecen la consideración de horas [se entiende que extraordinarias] estructurales. De ahí que debe aplicárseles —aunque no lo diga expresamente la cláusula— el régimen del art. 35 ET, tanto en cuanto a su compensación como a sus límites, computándose, a estos efectos, conjuntamente con las demás horas extraordinarias. Con mero valor declarativo, el convenio reitera, en relación con este complemento, el límite del art. 34 ET de que «desde la finalización de un trabajo especial hasta el comienzo de la siguiente jornada ordinaria deberá mediar el descanso mínimo legal de doce horas». Y, a continuación, establece una remuneración concreta, que, pese al silencio al respecto, en ningún caso puede ser inferior a la de la retribución por jornada ordinaria (art. 35.1 ET). En dicha remuneración, se incluyen los costes de desplazamiento, si el servicio se presta en el mismo municipio del centro de trabajo; en caso contrario, se abonará el gasto realizado, previa justificación.

El complemento de jornada se destina a retribuir la mayor jornada que, en cómputo anual, realizan los trabajadores a turnos respecto al resto del personal. Este complemento se cobra en el mes de diciembre, en la cuantía que expresa la propia cláusula X y, en el caso de trabajadores contratados a lo largo del último año, en proporción al tiempo trabajado. Suscita dudas la cuantía de la retribución convencionalmente prevista, puesto que, en apariencia, este exceso de jornada, en cuanto supera la máxima de convenio, debe reputarse también como trabajo en horas extraordinarias.

Finalmente, el complemento plus de transporte, para el que la propia cláusula establece su concreta cuantía, será percibido por los trabajadores que se encuentren desplazados temporalmente, pero no por viajes profesionales, fuera del municipio en el que se encuentre el centro de trabajo para el que fueron contratados, aunque dentro de la misma provincia. Pese a lo equívoco de su denominación, es obvio que no se trata de un concepto extrasalarial, como pone de manifiesto su ubicación sistemática. De ahí que no esté exento de cotización en ningún caso.

La estructura salarial del convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. se regula en sus arts. 31 y siguientes. Dentro del capítulo X —retribuciones—, la sección 1ª se rubrica con la expresión «salario base y pagas extraordinarias» y la sección 2ª con la de «complementos salariales».

El salario base —art. 31—, cuya cuantía se contiene para cada categoría laboral en el anexo 2 del convenio, correspondiente a un trabajador

a jornada completa, sirve de módulo para el cálculo de todos los complementos salariales, que se cuantifican como una proporción de aquél, e incluye todos los conceptos que puedan corresponder al trabajador en aplicación de la legislación vigente, en jornada normal de trabajo. Las pagas extraordinarias —dos, una que se abonará en el mes de junio y otra en el de diciembre— corresponden por el importe de una «mensualidad ordinaria», entendiéndose por tal la que se tenga asignada en el mes en que se abona por los conceptos de salario base, complemento personal y, en su caso, gratificación por cargo y función. Además, también se establece, en relación con las pagas extraordinarias y con valor declarativo, la regla de la proporcionalidad al tiempo de servicios prestados durante el primer o segundo semestre natural y a la duración de la jornada, en el caso de jornada reducida.

Ya en cuanto a los complementos salariales, aparte de incluirse, con técnica discutible, las horas extraordinarias, se enumeran los siguientes: complemento personal, complementos por puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, incentivos, comisiones sobre ventas, disponibilidad y horas nocturnas. Adicionalmente, la disposición transitoria segunda, en ubicación muy criticable, regula un plus de productividad.

El complemento personal —art. 34 del convenio—, que expresamente se declara consolidable, se difiere a que lo acuerde la empresa, en atención a determinadas condiciones personales o profesionales del trabajador. Pese a su condición de consolidable, es susceptible de ser absorbido por promoción a cargo o función gratificada, aunque sólo mientras se desempeñe dicho cargo o función.

Los complementos por puesto de trabajo, regulados en el art. 35, se conciben en dos modalidades: gratificaciones por cargo, correspondientes a cargos que exijan el ejercicio de funciones de dirección, organización, mando y responsabilidad; y gratificaciones por función, derivadas del desempeño de tareas que requieran un elevado grado de complejidad, especialización o dedicación. El precepto reserva a la empresa la facultad de crear o suprimir cargos o funciones, en atención a sus necesidades y a la naturaleza de los puestos de trabajo como de confianza. Asimismo, y como regla específica de cambio de puesto de trabajo, se le reconoce el derecho de designar o remover a los concretos trabajadores que hayan de prestarlos. Coherentemente con su naturaleza, estos complementos no son consolidables, «por lo que dejará de percibirlos el trabajador al cesar en el ejercicio del cargo o función por el cual se le acreditaron». La percepción de estos complementos no obsta a que sus beneficiarios mantengan la categoría que tenían reconocida en el momento de su nombramiento y a que experimenten los ascensos por antigüedad que, en su caso, les correspondan.

Los complementos por cantidad o calidad del trabajo —art. 36— pueden acordarse por la empresa cuando los resultados de la actividad del tra-

bajador, tanto en volumen como en perfección o fiabilidad, sean notoriamente superiores a los que puedan considerarse como normales. Tampoco son consolidables, de modo que sólo se percibirán por el plazo que se acuerde.

Los incentivos —art. 37—, muy similares en su concepción a los complementos de cantidad o calidad del trabajo, se percibirán en función de la evaluación del desempeño que anualmente se establezca, del período de prestación efectiva de servicios, del grado de cobertura de los objetivos asignados a los trabajadores y del cumplimiento de los requisitos exigibles en cada caso. A estos efectos, el precepto establece unos porcentajes mínimos del salario base<sup>12</sup> para el cumplimiento íntegro de todos los objetivos asignados y la máxima evaluación del desempeño, así como para cada uno de los años de vigencia del convenio. Se devengarán y abonarán, cuando procedan, en el primer cuatrimestre del año siguiente al que correspondan y, para tener derecho a ellos, el trabajador deberá permanecer en la empresa en la fecha de su pago —lo cual, evidentemente, constituye un rasgo de fidelización de trabajadores— A estos efectos, la cláusula considera asimiladas al alta, en lista que acaso debiera ser actualizada, las situaciones de baja por enfermedad, maternidad o accidente, las bajas por cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria y los permisos, con o sin sueldo. Sobre la política de incentivos se le reconoce al comité de empresa un derecho a ser informado de lo referente a los objetivos que se asignen y de los criterios de valoración y ponderación.

Con independencia de estos incentivos, la disposición transitoria segunda establece, para el período de vigencia del convenio, un plus de productividad medido en «EBITDA por empleado», en términos bastante próximos a los del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.<sup>13</sup> y de cuya evolución deberá ser informado el comité intercentros. La propia disposición regula el modo de pago a lo largo de los años 2001 a 2003 e incluye una cláusula de cierre para el caso de acontecimientos excepcionales que requieran una diferente valoración de la productividad<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> De acuerdo con la disposición transitoria primera del convenio, «a partir del año 2004, de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del II convenio colectivo de Telefónica Móviles España, se incrementará en un uno por ciento anual el porcentaje mínimo de incentivos, hasta alcanzar el 15 por 100 en el año 2005».

<sup>13</sup> El plus se calcula según las ratios contempladas en los presupuestos generales de la Compañía y de acuerdo con la siguiente estructura: EBITDA superior al 110: incentivo de 240.000 pesetas; EBITDA del 100 al 110: incentivo de 120.000 pesetas; EBITDA del 97 al 99,9 por 100: 96.000 pesetas de incentivo; EBITDA del 95 al 96,9: 60.000 pesetas; por debajo del 95 por 100: sin incentivo.

<sup>14</sup> «En el supuesto de que durante alguno de los tres ejercicios de vigencia del presente convenio colectivo se produjeran circunstancias excepcionales y ajenas a la propia gestión de la Compañía que, aun comportando desviaciones negativas en el EBITDA real sobre los



El art. 38 regula someramente unas comisiones por ventas destinadas al personal que realice funciones de venta directa, en proporción a la producción neta obtenida en su desarrollo. Para cada ejercicio o campaña de ventas se determinará el modelo de liquidación de comisiones aplicable, a la vista de la situación del mercado y de las características de los productos o servicios que se hayan de promocionar.

Por su parte, el art. 39 contiene la regulación de la disponibilidad, que se establece con carácter obligatorio para el personal que preste sus servicios en unidades que requieran un mantenimiento u operación permanentes y con la finalidad de que pueda estar disponible cuando el servicio así lo demande. El precepto establece las cuantías correspondientes a este complemento, distinguiendo la mera disponibilidad de la actuación efectiva. En todo caso, ésta deberá regirse, en cuanto exceda de la jornada ordinaria máxima, por las reglas del art. 35 ET.

Finalmente, el art. 41 se dedica a las horas nocturnas, considerando por tales las que establece la legislación vigente, en remisión al art. 36 del ET, y dispone que se retribuirán con un incremento del veinticinco por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo.

También el convenio de RETEVISIÓN I, S.A. contiene unas pormenorizadas reglas sobre la estructura salarial en sus arts. 40 y siguientes. En cuanto al salario base, el art. 42 lo establece en catorce pagas, doce ordinarias y dos extraordinarias, que se abonarán en junio y diciembre. Como quiera que parte del personal venía percibiendo dieciséis pagas, las dos de exceso se han prorrateado en las catorce actualmente vigentes. En consecuencia, las pagas extraordinarias en este convenio vienen exclusivamente conformadas por el salario base, sin perjuicio de lo que se expresa en el párrafo siguiente sobre complementos personales y de puesto de trabajo consolidados. Así lo confirma el art. 44, que configura, con muy discutible técnica jurídica, la gratificación extraordinaria como un complemento salarial y que, por lo que aquí interesa, remite al anexo I del convenio —el cual establece, precisamente, el salario base para cada grupo profesional—.

El propio art. 44 matiza algunos aspectos adicionales de las pagas extraordinarias: en el caso de que el trabajador, tras su adscripción a algún grupo, hubiese generado algún complemento *ad personam* integrado por diferencias en el salario base, el cálculo de la gratificación se hará teniendo en cuenta dicho complemento. Asimismo, se tendrá en cuenta la cantidad que el trabajador hubiese devengado por el extinto complemento de antigüedad y por los antiguos complementos de mando orgánico o espe-

---

presupuestos, implicasen variaciones positivas en el volumen del parque de clientes o en el índice de satisfacción de los mismos, la comisión paritaria de interpretación y vigilancia analizará la situación tratando de alcanzar un acuerdo con objeto de buscar una fórmula compensatoria».

cial responsabilidad. Por último, se establece la regla de la proporcionalidad para los casos en los cuales el trabajador no hubiese prestado servicios a lo largo de todo el periodo de devengo de la gratificación.

A continuación del salario base, el art. 43 establece un concepto salarial denominado «progresión en el salario base en el mismo grupo», que regula al margen de los complementos salariales, aunque tiene un perfil bastante próximo a ellos. Lo define al expresar que «retribuye el enriquecimiento en la aportación laboral que se deriva de las evaluaciones personales, la formación y la experiencia acumulada por el ejercicio de la profesión». Para regularlo, en las tablas salariales de los anexos se establecen cinco niveles distintos —letras A a E— dentro de cada uno de los grupos profesionales. El de A es el de entrada y, por el mero transcurso de dos años en el grupo, se accede al B. A partir de ahí, la promoción a los niveles superiores requerirá la acumulación de un total de ocho puntos y se regirá por tres criterios: la evaluación personal, las horas de formación y la experiencia en el puesto. La evaluación y valoración personal se realizará por el responsable del trabajador evaluado y deberá ser aprobada por el departamento de recursos humanos, pudiendo otorgarse hasta un máximo de cuatro puntos. La asistencia y correcto aprovechamiento de los módulos formativos diseñados para cada grupo de trabajadores dará derecho a un punto por cada veintidós horas y media de cursos de formación<sup>15</sup>, con un máximo de cuatro puntos. Y la experiencia en el puesto se valorará por 0,5 puntos por cada año, con un máximo de cuatro puntos. Como quiera que el convenio nada dice al respecto, y puesto que se regula a continuación del salario base y que se configura en los términos descritos, debe concluirse que este concepto salarial se consolida una vez adquirido.

Ya en referencia específica a los complementos salariales, este convenio los regula en tres grupos: complementos de vencimiento superior al mes —art. 44—, complementos de puesto de trabajo —art. 45— y complementos por calidad o cantidad de trabajo. Los primeros de ellos, constituidos por las gratificaciones extraordinarias, ya han sido abordados anteriormente.

Los complementos de puesto de trabajo se definen como aquellos que deba percibir el trabajador «por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y funcional». De acuerdo con su naturaleza, y puesto que «su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado», no tienen carácter consolidable. A continuación, el art. 44 establece tres

---

<sup>15</sup> Los cursos de formación, expresa el propio precepto, «estarán en relación con los objetivos del puesto y de la unidad correspondiente, y serán determinados por el responsable directo de común acuerdo con el área de formación de la dirección de recursos humanos».

tipos de complementos de puesto de trabajo: a los primeros los designa con la misma expresión «complementos de puesto de trabajo»; a los segundos, como «libranzas» y, al tercero, «complemento de nocturnidad». El primer tipo está constituido por las siguientes modalidades, a las que la propia cláusula convencional atribuye unos importes concretos: complemento para el personal técnico de mantenimiento en unidades operativas, complemento para el personal de centros nodales y Arganda, complemento para el técnico de atención continuada de transmisión, complemento de operadores del CNOM sujetos a tres turnos —incompatible con las libranzas— y complemento de agentes y supervisores del «call center». Las libranzas constituyen un complemento que retribuye los días festivos y sábados trabajados y que se aplica a todo el personal, excepto el orgánico encargado de certificarlo y el que cobre algún otro complemento incompatible con éste. Su importe se calcula en función de la jornada trabajada en dichos días, dividiéndose en un «módulo menor», que retribuye la horquilla entre cinco y nueve horas y el «módulo mayor», previsto para una jornada superior a nueve horas. Además, el trabajo en jornada extraordinaria desarrollado en estos días será, a mayores, compensado con otro día de descanso en jornada laborable. Finalmente, el complemento de nocturnidad consiste en un porcentaje sobre el salario base, de acuerdo con las tablas anexas al convenio. La realización de jornada nocturna a tiempo parcial genera el derecho a la proporción correspondiente, en función del número de horas desarrolladas. El sometimiento a regímenes horarios especiales se considerará, a los efectos de este complemento, de forma autónoma y específica.

Como quiera que este sistema de complementos de puesto de trabajo se configura de nuevo en el convenio, el apartado IV de su art. 45 prevé que se regularicen los complementos percibidos hasta su entrada en vigor. A tal fin, pasan a integrarse en un complemento personal las diferencias que se generen y los complementos de puesto de trabajo de otros grupos de trabajadores procedentes del ente público RETEVISIÓN no recogidos en el precepto.

El art. 46 regula los complementos por calidad-cantidad de trabajo y configura como tales los cuatro siguientes: el complemento por objetivos, las horas extraordinarias, los trabajos programados y los complementos de localización y llamada atendida. Se va a eludir aquí el tratamiento de las horas extraordinarias, que se analizan en otro epígrafe.

El complemento por objetivos, de carácter variable y en cuantía de hasta el cinco por ciento del salario base, se reconocerá en función del grado de consecución de los objetivos predeterminados, los cuales establecerá anualmente la empresa y responderán a dos modalidades: de empresa y de unidad. Cada uno de ellos se valorará en un cincuenta por ciento del total del porcentaje establecido. Si por contrato individual se hubiesen fijado otros porcentajes, se respetarán.

El de trabajos programados trata de compensar la alteración programada del horario de trabajo del personal técnico de mantenimiento para atender un trabajo programado del que se preavise con veinticuatro horas de antelación y se otorga en cuantía que se fija en el propio precepto comentado (el art. 46). El trabajo programado, para el cual el tiempo invertido en el desplazamiento tiene la consideración de jornada ordinaria, debe efectuarse respetando el descanso reglamentario. Además, se establecen una serie de límites: que no puede ser desempeñado por personal en situación de localización y retén; que no puede excederse de dos servicios por persona y mes, o de uno por persona y mes en unidades de cuatro personas o menos y que debe corresponderse con días de trabajo efectivo.

Los complementos de localización y llamada atendida se configuran como complementos de disponibilidad. Se trata, de una parte, de la disposición de los técnicos mediante un mecanismo de radiobúsqueda o similar, que permita su incorporación al servicio mediante un sistema de llamadas; y, de otra, de atender emergencias, así como la propia ejecución del trabajo tendente a corregir la disfunción apreciada.

La localización se prevé en una cantidad semanal que establece el propio art. 46, que engloba tanto los días laborables como sábados y domingos, concediéndose proporcionalmente cuando el período no alcance la semana<sup>16</sup>. Ha de afectar equitativamente a todos los técnicos de cada una de las áreas sometidas a este régimen, con las excepciones que se puedan contemplar, por causas justificadas, en la comisión de empleo del convenio. A tales efectos, periódicamente y con la suficiente antelación, se confeccionará un listado que relacione nominalmente el personal técnico que realice la cobertura de la atención a las llamadas y la ejecución de los trabajos de emergencia. Además, se establece una «doble localización» para los técnicos, aunque con determinadas excepciones<sup>17</sup> y con el fin de compensar la situación de retén. Con esta finalidad, se establece una cantidad semanal —que podrá percibirse proporcionalmente en caso de períodos inferiores o superiores—, inferior a la de la localización ordinaria.

Por lo que respecta a la llamada atendida, se establecen las correspondientes cuantías, mayores para los técnicos de mantenimiento de unidades operativas y TAC, e inferiores para otros grupos de trabajadores, distinguiéndose si el servicio exige o no desplazamiento. Dichas cantidades se corresponden a la atención de la llamada y la ejecución de los tra-

---

<sup>16</sup> Como quiera que por este concepto ya se venía percibiendo retribución antes de la entrada en vigor del convenio, el personal que acredite haber recibido un promedio superior al semanal previsto en el precepto a lo largo de los dos últimos años previos a su entrada en vigor, tiene derecho a conservar el exceso como un complemento *ad personam*.

<sup>17</sup> No se aplicará a los TAC y a los antenistas.

bajos derivados de la misma, hasta un tiempo máximo de tres horas y quince minutos. A partir de entonces, en su caso, se abonarán horas extraordinarias o se debe reconocer el descanso compensatorio correspondiente, a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por hora trabajada. Por supuesto, debe entenderse que este trabajo en régimen de llamada atendida, en cuanto supera la jornada ordinaria, merece la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de aplicación del régimen legal del art. 35 del ET.

Finalmente, hay que atender a ciertas reglas de derecho transitorio contenidas en las disposiciones transitorias segunda y tercera. La primera de ellas dedicada a ciertos complementos salariales anteriormente reconocidos y que se extinguen con el convenio. La segunda, a la regularización de los complementos salariales.

Más en concreto, la disposición transitoria segunda regula la desaparición de los complementos de antigüedad, permanencia y progresión en el nivel regulados en el II convenio colectivo del ente público RETEVISIÓN<sup>18</sup>. Como regla general, se respeta el trienio, la permanencia y la progresión en el nivel económico en curso de adquisición según las condiciones fijadas en dicho convenio<sup>19</sup>, de modo que los importes resultantes se consolidarán integrándose en el complemento *ad personam* cuando se cumplan las condiciones establecidas en él. Por otro lado, en relación con la permanencia, una vez consolidada la que estaba en curso de adquisición, se establece un derecho a progresar automáticamente a los seis años de la consolidación en un nivel del mismo grupo profesional que el interesado tuviese reconocido<sup>20</sup>. Para la antigüedad, se introducen reglas intertemporales más complejas, dividiendo al personal que tuviese reconocido este complemento en el II convenio colectivo del ente público RETEVISIÓN y que permaneciese en activo a la firma del convenio que incorpora aquéllas (el de RETEVISIÓN I, S.A.), en dos grupos de trabajadores, A<sup>21</sup> y B<sup>22</sup>; además de un tercero compuesto por trabajadores en activo en el momento en que se produce la referida firma, procedentes del ente público pero excluidos de la aplicación del II convenio colectivo del

---

<sup>18</sup> BOE de 1 de agosto 1996.

<sup>19</sup> Véanse arts. 59, 61 y 63 del mismo.

<sup>20</sup> Aunque esta progresión se configura como incompatible con la promoción económica regulada en el art. 43 del convenio comentado.

<sup>21</sup> Correspondiente al «personal procedente del ente público y en activo a la fecha de firma del presente convenio, que a 31 de diciembre de 2000 está sujeto al II convenio colectivo del ente público».

<sup>22</sup> Correspondiente al «personal contratado en 'Retevisión, sociedad anónima', al cual se le concedió el derecho a percibir el complemento personal de antigüedad establecido en el II c.c. del ente público, 'Retevisión, sociedad anónima' mediante el Acuerdo de fecha 19 de octubre de 2000, firmado entre la dirección [de la empresa]... y los representantes legales» de los trabajadores.

ente público RETEVISIÓN. Se fijan unos porcentajes y unos criterios de actualización, así como unas fórmulas matemáticas de cálculo y unas reglas sobre distribución de cantidades entre los componentes de cada grupo.

Corresponde, a continuación, el análisis de la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. Su capítulo IV establece, para 2001, el importe del salario base de cinco de los seis grupos profesionales del convenio (nada se dice acerca del que corresponde al grupo 0) y del «complemento por puesto de trabajo». Éste se estructura en los siguientes conceptos: disponibilidad e intervención, plus nocturnidad, plus festivos, horas programadas, plus turnicidad y disponibilidad semanal.

La disponibilidad e intervención se destina a retribuir al personal que preste sus servicios en unidades que precisen un mantenimiento u operación permanente y ante la eventualidad de que pueda ser requerido, con carácter obligatorio, para prestar su actividad en el caso de que el servicio lo demande. La mera disponibilidad, es decir, el hecho de estar disponible ante los posibles avisos para solucionar una incidencia de manera remota o para presentarse allí donde lo requiera el servicio en un determinado momento, se retribuye por cada día en dicha situación, dependiendo de que éste quede comprendido entre el lunes y el viernes, se trate de un sábado, domingo o festivo o de un día especial —24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero—. Asimismo, se prevén cuantías inferiores, proporcionales a las que se cobran por un día laborable de disponibilidad, en el caso de que ésta sea cubierta por un solo técnico, o por dos, en atención al número de estaciones base.

La intervención, esto es, «las horas que se realizan estando en disponibilidad y que suponen presentarse en las instalaciones que requiere el servicio», se compensa, a opción del empleado y siempre que el servicio lo permita, bien con un salario superior al de la hora ordinaria o con descanso alternativo, ya se trate de intervención en horas festivas o en horas nocturnas. En el primer caso, se retribuirá con un incremento del 75 por 100 en relación con la hora ordinaria; en el segundo, con el doble de horas de descanso. A tales efectos, las horas se han de contabilizar «desde que el empleado sale de donde se encuentra hasta su regreso»; es decir, no solamente el tiempo de trabajo efectivo. Por supuesto —el convenio, como otros, guarda silencio al respecto— en su realización se han de respetar los límites del art. 35 del ET, relativo a las horas extraordinarias. Finalmente, el texto contiene los puestos afectados por la disponibilidad e intervención<sup>23</sup>.

Asimismo se establece otro concepto muy próximo, la «disponibilidad semanal», conceptualmente idéntico al complemento de disponi-

---

<sup>23</sup> En concreto, técnico de estaciones de radio, técnico de conmutación, técnico de centro operación de red, técnico de productos y servicios y gestor de atención a clientes 125.

bilidad e intervención, aunque afecta a otros puestos de trabajo<sup>24</sup>. A diferencia del anterior, sólo admite la compensación de la intervención con los «descansos correspondientes». Por lo demás, la retribución de la disponibilidad se establece en módulo semanal, no diario.

El plus de nocturnidad retribuye el trabajo nocturno, considerándose por tal, al igual que hace el art. 36 ET, el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Asimismo, se aplica a los trabajadores nocturnos, es decir, a los que realizan una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria en periodo nocturno. Se abonará en una cuantía fija que establece la propia norma convencional y sólo a quienes ocupen ciertos puestos de trabajo que se establecen taxativamente<sup>25</sup>.

El trabajo realizado en domingos y festivos se somete a un plus de festivos, en una cuantía fija, que se incrementa en los festivos especiales 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero—, y en mayor cuantía las noches del 24 y 31 de diciembre. Afecta a los mismos puestos que el plus de nocturnidad.

Las horas programadas son las que se realizan fuera de la jornada laboral y de manera esporádica, en horario nocturno. Se compensan con descanso, a razón del doble de horas de descanso por hora programada, aunque excepcionalmente la empresa puede decidir que se retribuyan con un incremento del 75 por 100. Otra vez más hay que hacer notar, ante el silencio del convenio que, en cuanto excedan la jornada ordinaria, están sometidas a los requisitos del art. 35 ET<sup>26</sup>.

El plus de turnicidad, que afecta únicamente a los técnicos de gestión de red, compensa tres conceptos diferentes: la realización de trabajo en régimen de turnos, la realización de la jornada correspondiente en sábado, domingo y festivo y la realización de dicha jornada a partir de las 24 horas. El primer concepto se retribuye mediante un complemento dividido en doce pagas mensuales; el segundo y tercero con una cantidad fija diaria, mayor en el caso del turno nocturno. Asimismo, se contempla de modo especial, y con un incremento en la cuantía, el turno correspondiente a los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero.

Por último, hay que referirse a la estructura salarial del único convenio sectorial, el de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**. Sobre él, únicamente cabe decir que difiere todas las cuestiones al poder de dirección de la empresa. Con respecto al salario base, se limita a rei-

---

<sup>24</sup> A los siguientes: administrador de recursos, analista programador, analista de sistemas, operador de sistemas, programador, técnico de seguridad en internet, técnico de seguridad lógica, técnico de sistemas y técnico de sistemas de internet.

<sup>25</sup> Analista de riesgos, analista de fraude, gestor de cobros, gestor de atención al cliente, gestor de calidad CAC y supervisor de atención al cliente.

<sup>26</sup> Las horas programadas afectan a los técnicos de comunicación, a los técnicos de estaciones de radio y a los técnicos de operación de red.

terar —art. 15— lo previsto en el art. 26 del ET de que constituye una retribución por unidad de tiempo o de obra —añade el precepto el adjetivo «fija», que no parece aportar mucho en relación con la Ley—. En relación con los complementos salariales, dispone que, en su caso, y si los establece la empresa afectada, pueden ser fijos o variables, dentro del concepto de complementos de puesto de trabajo/funcionales. Se omite cualquier referencia a complementos personales y en atención a los resultados de la empresa. En resumen, hay una total ausencia de regulación colectiva, remitiéndose la estructura salarial, en el mejor de los casos, al acuerdo de empresa o a la autonomía individual.

\* \* \*

A la vista de todas las estructuras salariales descritas, pueden extraerse unas cuantas conclusiones al respecto, sintetizables en las siguientes:

1. Como característica común a muchos otros sectores, se aprecia un claro retroceso de los complementos personales. La antigüedad ha desaparecido prácticamente de todos los convenios colectivos, con alguna que otra excepción, como es el caso del convenio y del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. Otros complementos personales no son sino consecuencia de la conservación de derechos adquiridos, que se transforman en complementos *ad personam*. En ocasiones, se conciben complementos que se ligan a la consecución de cierta productividad o determinados resultados, que, una vez adquiridos, se consolidan como derechos del trabajador, como es el caso del «complemento personal de resultados» del convenio colectivo de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. Pero, en general, la tendencia es clara hacia el retroceso de esta clase de percepciones salariales. Aunque sí que se aprecia en algún convenio —por ejemplo, el de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.— el establecimiento de un complemento personal que acuerda unilateralmente la empresa. Con él, la empleadora puede valorar las condiciones personales o profesionales del trabajador y garantizar *ad personam* percepciones superiores a las previstas en convenio, asegurándose su carácter absorbible en ciertas circunstancias.

2. Como segundo rasgo, se aprecia una tendencia bastante común hacia la regulación de complementos de disponibilidad, a los que se ligan otros derivados de la intervención durante el período de disponibilidad. Lo cual se relaciona de una forma muy clara con la ordenación del tiempo de trabajo<sup>27</sup> y se corresponde con las peculiaridades de la actividad propia del

---

<sup>27</sup> Vid. *supra*, en especial, apartados III.1. B).a).a') y III.1.B).b).



sector. Llama la atención que la disponibilidad llegue a configurarse, en ocasiones, como obligatoria, cuando menos en relación con ciertos grupos, categorías o puestos de trabajo, como sucede en el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. o en la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. Al margen de otros comentarios que no corresponde realizar en este momento, merece destacarse la atención e importancia que se le otorga a la disponibilidad, puesta de manifiesto en las cuantías, relevantes, asignadas a este complemento salarial.

3. Merece destacarse, igualmente, el régimen que se le otorga al trabajo desempeñado durante los períodos de disponibilidad. Si bien es cierto que la mayoría de los convenios disponen su compensación con descanso —salvo que las necesidades del servicio lo desaconsejen—, no lo es menos que también se prevé, casi unánimemente, la posibilidad de compensar económicamente las horas trabajadas. Incluso, algún precepto excluye expresamente su consideración como horas extraordinarias, lo que resulta de muy discutible legalidad, sin perjuicio de producirse, en todo caso, un efecto de ocultación de horas que merecen el tratamiento dispensado por el art. 35 ET. Se volverá sobre esta cuestión de inmediato.

4. Asimismo, debe reseñarse que la mayoría de los convenios regulan incentivos, pluses de productividad y complementos por cantidad o calidad del trabajo, en una línea de actuación que prioriza estos conceptos no consolidables y vinculados al mejor o mayor desempeño del trabajo.

5. Otro rasgo muy característico del sector es el establecimiento de complementos ligados al trabajo en determinados períodos de tiempo. En este sentido, los pluses por trabajo en sábado, domingo y festivo o en ciertas fechas especiales y la compensación específica por turnicidad son bastante frecuentes y afectan a un considerable número de trabajadores, con cuya disponibilidad o trabajo se satisface la necesidad de las empresas de mantener permanentemente su actividad.

6. También se aprecia cierta tendencia a remitir al poder de dirección de la empresa la configuración y concesión de ciertos complementos. Ya se ha hecho referencia anteriormente a un supuesto referido a un complemento personal, pero también sucede lo mismo con determinadas gratificaciones por cargo o función, de lo cual es muy ilustrativo el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. Otro tanto puede afirmarse, por ejemplo, del complemento de puesto de trabajo del convenio colectivo de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.

7. Resulta asimismo perceptible otra orientación, consistente en establecer complementos salariales que no son aplicables a todos los tra-

bajadores de la empresa, sino que se circunscriben a determinados grupos, categorías o puestos de trabajo. Ello es muy notable en el caso de la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.

8. Debe destacarse la muy endeble regulación de la estructura salarial en el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, que pone de manifiesto, claramente, las dificultades hacia el establecimiento de una normativa sectorial común, siquiera sea de mínimos. En la práctica, se ha excluido la posibilidad de que pueda configurarse una estructura salarial similar entre las distintas empresas que constituyen el subsector del cable de fibra óptica.

## 2. LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Ya se ha puesto de manifiesto que, al amparo de los complementos por disponibilidad y por intervención efectiva durante la disponibilidad, se contienen compensaciones económicas o por descanso que deben someterse al régimen del art. 35 ET, por más que el convenio silencie toda referencia al respecto o excluya de modo expreso la consideración de los correspondientes períodos de trabajo como horas extraordinarias. Por otra parte, el tratamiento de la ordenación del tiempo de trabajo en este informe también alude a la compensación por descanso de las horas extraordinarias<sup>28</sup>. Así pues, se trata aquí únicamente la compensación económica, de la que también ya se ha adelantado algo a propósito de aquel tratamiento.

Al respecto, hay que hacer referencia en primer lugar al texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. Su art. 85 dispone que las horas extraordinarias se abonen «con el incremento sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo que establezcan las disposiciones legales vigentes en la materia, convenio colectivo y/o acuerdo con la representación legal de los trabajadores», aunque también prevé que podrá pactarse la compensación de aquéllas con «un tiempo equivalente de descanso, a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria..., previo acuerdo de los trabajadores afectados con la representación de la dirección» de la empresa.

Cuatro aspectos merecen ser destacados de estos pasajes: el primero, de carácter sistemático, consiste en la regulación de las horas extraordinarias entre los complementos salariales, rasgo común —como se verá— con otros convenios, pero que resulta sumamente extravagante y crítica-

---

<sup>28</sup> *Vid. supra*, apartado III.3.

ble. El segundo, que no se establece, en principio, una retribución más elevada que la de la jornada ordinaria, sin perjuicio de que se pueda fijar por convenio colectivo o por acuerdo expreso con la representación legal de los trabajadores<sup>29</sup>. El tercero, y derivado del anterior, que, por el contrario, sí que se fija un descanso alternativo superior en un setenta y cinco por ciento al tiempo trabajado en horas extraordinarias, en caso de opción por este tipo de compensación. Y el cuarto, que se invierte la preferencia tácita del art. 35 ET a favor de la compensación económica, pues el descanso únicamente «podrá pactarse». Con este régimen, en la práctica, se produce, evidentemente, una tendencia hacia la retribución de estas horas, pese a que el propio art. 85 expresa el deseo de «disminuir drásticamente el número de horas y [conseguir] su reconversión en empleo». Por otra parte, se asignan a las comisiones provinciales competencias para efectuar un seguimiento de las horas extraordinarias, tanto de las compensadas económicamente como en tiempo.

El convenio colectivo de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. se refiere, en su art. 22, a unos «trabajos extraordinarios», que deben realizarse por «razones extraordinarias o de fuerza mayor» y que exigen «una dedicación o esfuerzo adicional sobre las condiciones de trabajo ordinarias». En tal caso, se pactará con el interesado una gratificación especial que compense puntualmente el trabajo extraordinario. Se trata de la única regulación sobre algo similar a las horas extraordinarias, al margen de lo anteriormente expuesto en relación con las horas de disponibilidad. En efecto, si la dedicación en tiempo de trabajo supera la jornada ordinaria, los trabajos en cuestión se regirán por el art. 35 ET, sin perjuicio de que, por mandato de dicho precepto, se compensen económicamente, mediante pacto individual, y no a través de descanso alternativo.

En cuanto al convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., su art. 40 —también ubicado entre los complementos salariales— regula las horas extraordinarias. Con respecto a su compensación, establece que se abonarán con un 75 por 100 de incremento sobre la hora ordinaria de trabajo si se realizan en días laborables y en horario diurno, y con un 100 por 100 si tienen lugar en domingos, festivos o en horario de 22 de la noche a 6 de la mañana. No obstante, la empresa podrá acordar su compensación por tiempo de descanso, con un 75 por 100 de incremento, o un 100 por 100 si se trata de hora extraordinaria nocturna o en domingo y festivo. Por lo tanto, al igual que en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., se opta por dar primacía a la compensación económica frente al descanso. Y, a diferencia de ésta, la compensación por la segunda modalidad no se pactará,

---

<sup>29</sup> Eso sí, se prevé una «cotización a la Institución Telefónica de Previsión en un 2 por 100 por parte de la empresa y el trabajador».

sino que la acordará unilateralmente la empresa. También diverge el convenio ahora comentado del citado texto refundido en que la compensación económica de la hora extraordinaria es superior a la de la hora ordinaria.

La regulación de las horas extraordinarias entre los complementos salariales aparece, una vez más, en el convenio de RETEVISIÓN I, S.A., en este caso entre los de cantidad-calidad del trabajo. La compensación económica de las mismas se realiza de acuerdo con unos salarios-hora establecidos en una tabla anexa al convenio, que distingue entre grupos profesionales y si la hora es diurna, nocturna o festiva, retribuyéndose con un mayor incremento la nocturna y con otro aún mayor la correspondiente a día festivo. En realidad, la hora extraordinaria diurna se retribuye con un pequeño incremento sobre la ordinaria. Ahora bien, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la mitad de las horas extraordinarias podrán compensarse por descanso, con un incremento del 75 por 100, aunque esta posibilidad queda excluida para las que se realicen en período nocturno o en día festivo. Con semejante regulación, la opción por el descanso queda relegada, de nuevo, a alternativa subsidiaria, como una posibilidad que, a falta de referencia específica, se deja al poder de dirección del empresario. Debe destacarse, no obstante, que se contrae considerablemente la posibilidad de realización de horas extraordinarias, al no permitirse compensar por descanso más de la mitad del total de las realizadas. Por otra parte, el régimen retributivo no incentiva en exceso su realización.

Finalmente, hay que hacer referencia a la cláusula correspondiente del convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**. Debe destacarse, en primer lugar, que, con mejor criterio, se incardina entre las cláusulas de jornada. En la práctica, el art. 19 casi nada añade al art. 35 ET. Por lo que aquí interesa, establece que «la compensación de las horas extraordinarias se hará preferentemente mediante tiempo equivalente de descanso».

En síntesis, puede concluirse que, al margen del convenio del subsector del cable, la opción mayoritaria de los convenios de empresa consiste en compensar económicamente las horas extraordinarias. Aunque debe destacarse que algún convenio en absoluto las regula, bien que introduce la posibilidad de superar la jornada a través del difuso concepto de la disponibilidad.

### 3. ABONO DE SALARIOS Y ANTICIPOS

Algún que otro convenio contiene ciertas referencias al respecto, aunque no excesivamente significativas. Por ejemplo, el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. establece, en su art. 78, que el salario base y los complementos salariales se cobrarán

por meses vencidos en los últimos días de cada mes, mediante transferencia bancaria, cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito o en moneda de curso legal.

Por su parte, el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. precisa, en su cláusula IX, que el período de devengo de las pagas no extraordinarias es mensual «y se abonará antes del día 28 de cada mes». En cuanto a las pagas extraordinarias, su período de devengo es semestral, del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre. Además, establece una regla específica para el pago de salarios variables, que se efectuará una vez realizada la evaluación de los resultados, en febrero del año siguiente, y de una sola vez, con la excepción del grupo de empleados afectados por el «plan de incentivos anual».

También se pronuncia al respecto el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., aunque únicamente para expresar, en el art. 33, que el sueldo base en su proporción mensual y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán por meses vencidos, mediante transferencia bancaria, cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito.

Algo más sustantivo añade el convenio de RETEVISIÓN I, S.A. Al margen de la alusión común a que el pago del salario de carácter fijo se realizará a través de transferencia bancaria —por cierto, sin prever otros mecanismos alternativos como los títulos valores—, expresa, en su art. 41, que, «siempre que sea posible», se efectuará en los últimos días del mes correspondiente. Por lo que respecta al salario variable, se liquidará, también por transferencia, dentro de la nómina del segundo mes desde el momento de su devengo. Ligeramente más interesante resulta la regulación de los anticipos, pues reconoce a los trabajadores el derecho a solicitarlos en una cantidad de hasta el 90 por 100 del importe de sus retribuciones y sin que puedan superarse anualmente los nueve anticipos<sup>30</sup>. Además, regula un anticipo especial de hasta quinientas mil pesetas o hasta dos mensualidades de salario, que se debe reintegrar en un máximo de seis meses consecutivos. Este anticipo no se concederá cuando el solicitante tenga anticipos pendientes de devolución. Se trata, en suma, de un concepto prácticamente idéntico a un préstamo<sup>31</sup>. De ahí que algunos convenios traten estas medidas entre las cláusulas de acción social. Como quiera que la ubicación es discutible, se va a respetar la sistemática de los

---

<sup>30</sup> Por su parte, la cláusula XXI del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. regula un anticipo de perfiles casi idénticos a los del art. 29 ET: derecho subjetivo del trabajador, sin necesidad de alegar motivo alguno, en cuantía no superior a las cantidades devengadas de la mensualidad en curso y de las pagas extraordinarias.

<sup>31</sup> Otro anticipo de perfiles similares, de una cantidad de hasta 5.409,19 euros, sin que pueda superar en ningún caso el importe de tres mensualidades de salario bruto, en la cláusula XXII del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.

convenios y se volverá sobre esta cuestión en el lugar correspondiente (apartado XIII).

En síntesis, poco o casi nada sobre esta cuestión. Quizá quepa destacar la particular atención que algún convenio presta al abono de los conceptos salariales variables, como exponente de la repercusión que alcanzan en su estructura salarial.

#### 4. CLÁUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL

Tratándose del único convenio supraempresarial, sólo en el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** aparece, en su art. 16, una cláusula de descuelgue, de la cual pueden destacarse los siguientes aspectos:

1. En cuanto a la situación en la que la estabilidad económica debe entenderse comprometida, el precepto expresa que los incrementos pactados podrán no aplicarse «cuando la empresa demuestre objetiva y fehacientemente que su aplicación puede causar daños irreparables en la economía de la misma» y que, a tal efecto, deberán cumplirse los requisitos siguientes: «que la empresa haya tenido déficit en los dos últimos años» y «que el *cash-flow* financiero de los dos últimos años haya sido negativo».

2. En cuanto las exigencias que deberá cumplimentar la entidad solicitante, se manifiesta que «será requisito imprescindible» que ésta comunique «a los representantes de los trabajadores o federaciones firmantes del convenio su intención de acogerse a la cláusula de inaplicación, en el plazo de treinta días naturales desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado del convenio colectivo en el primer año de vigencia, o años sucesivos», y que tal plazo «tiene carácter obligatorio»<sup>32</sup>. Asimismo, se dispone que «la empresa deberá presentar en su memoria un plan de viabilidad, del año en curso y siguiente, con las medidas de mejora de la gestión productiva, comercial, financiera, etc.»

3. Por lo que respecta al procedimiento, el convenio prevé que toda esta documentación, así como los balances y cuentas de resultados de los dos últimos años, se traslade a los representantes legales de los trabajadores o a las federaciones firmantes del convenio, en caso de no existir aquéllos. Pero calla sobre la instancia competente para adoptar la decisión sobre la procedencia o improcedencia del descuelgue. Expresa —eso sí—

---

<sup>32</sup> El precepto configura este plazo como requisito esencial del descuelgue: «su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo acordado en este artículo».

el procedimiento para establecer las cantidades salariales alternativas: «en estos casos se trasladará a las partes, dirección y representantes de los trabajadores o federaciones firmantes del convenio donde no existan éstos, la fijación de los aumentos salariales. Para ello, deberán negociar durante un período no superior a treinta días de la comunicación de la intención de acogerse a la cláusula de no aplicación. Una vez alcanzado acuerdo escrito se remitirá éste a la comisión mixta del convenio».

4. En referencia a los efectos del descuelgue, se indica lo siguiente: «en todo caso la inaplicación del incremento salarial pactado, permitirá a la empresa aplicar el porcentaje finalmente pactado, en sustitución de aquél, según el procedimiento anteriormente indicado. En cuanto a los montantes teóricos dejados de percibir por este motivo, se incorporarán a efectos de cálculo para el incremento salarial para el siguiente año».

Varias son las anotaciones que merece la anterior cláusula convencional. La primera, y acaso fundamental, que se proyecta en relación con una tabla de «salarios mínimos garantizados» significativamente reducidos, como son los previstos en el art. 17 del convenio, a los que se añade una cláusula de revisión salarial que tiende a ajustar los incrementos al índice de precios al consumo real. La segunda, relativa a la situación económica que propicia el descuelgue, versa sobre el estricto carácter causal de éste. La inaplicación de las tablas salariales sólo se producirá en circunstancias realmente excepcionales en las que su utilización generaría serios problemas de viabilidad económica a las empresas afectadas. La tercera, que llama la atención, como ya se ha indicado antes, que no se exprese la instancia a la que corresponde conocer sobre el descuelgue, aunque tácitamente debe entenderse que habrá de producirse acuerdo entre la representación de los trabajadores y la empresa o, en su defecto, en el ámbito de la comisión paritaria del convenio sectorial, en virtud de lo que establece el art. 82.3 ET. La cuarta, en relación con el procedimiento de descuelgue, sobre el establecimiento de unos períodos predeterminados para su operatividad: treinta días naturales desde la publicación del convenio en el BOE para el primer año de vigencia, «o años sucesivos»<sup>33</sup>; es decir, también se dificulta la aplicación de la cláusula al condicionarse la validez del procedimiento a que se excite en unas fechas muy concretas. La quinta, que debe destacarse la incorporación de ciertos elementos característicos del régimen legal del despido colectivo; entre otros, el establecimiento de un deber de negociar las nuevas condiciones durante un

---

<sup>33</sup> Parece que esta expresión debe interpretarse en el sentido de que puede instarse el descuelgue en los treinta días siguientes al 18 de enero de cada año de vigencia del convenio.

período de treinta días y la exigencia de que la empresa presente un plan de viabilidad. Y la sexta, que las cantidades dejadas de cobrar en aplicación del sistema retributivo alternativo no se pierden definitivamente, sino que se incorporan a efectos de cálculo para el incremento salarial del siguiente año.

## 5. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Algunas normas convencionales del sector prevén reglas específicas sobre esta cuestión. En general, tienden a incluir dentro de ellas ciertos conceptos que más convendría tratar en mejoras voluntarias o en acción social y que se analizarán en el epígrafe correspondiente (apartado XIII)<sup>34</sup>.

Únicamente el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. incluye una regulación de pluses de transporte y distancia. Establece tres conceptos distintos: un plus de entrada y salida nocturnos, un plus de transporte y un plus de distancia. El primero de ellos —art. 98— se configura para paliar las dificultades originadas por el uso de transportes nocturnos en el caso de empleados cuyo trabajo se inicie o termine entre las veintitrés y las seis horas del día inmediato siguiente. Su cuantía será idéntica para todos los grupos profesionales, aunque mayor para los trabajadores de las localidades de Madrid, Barcelona, Valencia, Bilbao y Sevilla. Por decisión mayoritaria del personal afectado podrá acordarse que su representación legal gestione, a escala provincial, con los fondos correspondientes a este concepto, la solución que se considere más adecuada para resolver el problema del transporte nocturno de las operadoras que finalicen o inicien su turno a partir de las veinticuatro horas<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> En este sentido resulta paradójico el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., el cual, después de aportar una definición específica de conceptos extrasalariales, esencialmente coincidente con la del art. 26.2 ET («tendrán la consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no se integran en el salario y constituyen contrapartida de gastos o suplidos realizados por el empleado, tales como gastos de locomoción, dietas por desplazamiento, estancia en establecimientos hoteleros, etc.»), incluye entre ellos una «ayuda infantil».

<sup>35</sup> Se trata de una muy tibia medida de acción positiva de la mujer cuyo acomodo a la Constitución no ofrece mayores dudas, máxime a la vista de los muy parecidos hechos que subyacen en la ST Const. 28/1992, de 9 marzo. Merece la pena reproducir el siguiente pasaje de la misma, en la que no se apreció violación del principio de no discriminación por limitar a las trabajadoras el plus de trabajo nocturno: «la prohibición de la discriminación por razón de sexo admite la existencia de medidas singulares en favor de la mujer, que traten de corregir una situación desigual de partida, como son las medidas de acción positiva o similares, pero, al mismo tiempo, exige la eliminación, en principio, de las normas protectoras del trabajo femenino, y que pueden suponer en sí mismas un obstáculo para el acceso real de la mujer al empleo en igualdad de condiciones de trabajo con los varones».



El segundo plus —el de transporte, también regulado en el art. 98— se limita al personal adscrito a planta exterior con residencia en localidades de docientos mil o más habitantes, con objeto de compensar la variabilidad de lugares de inicio del trabajo. Se abonará por cada día en que el trabajador preste servicios dentro de su residencia y, por lo tanto, no perciba dieta o plus de comida. Y dejará de abonarse cuando se fije para las distintas brigadas un punto fijo de reunión para el inicio y finalización de su jornada laboral.

En cuanto al plus de distancia —art. 99—, se percibirá cuando el lugar donde deban prestarse los servicios o el puesto de trabajo se encuentre fuera de los límites urbanos<sup>36</sup> de la localidad de la residencia habitual del trabajador. Compensa los gastos de locomoción que se originen a partir de dichos límites, siempre que la empresa no facilite medios de locomoción. En estos casos, el empleado afectado tendrá derecho a que se le compute como jornada el tiempo empleado en el recorrido desde los aludidos límites urbanos a su puesto de trabajo, o a que se le abone dicho tiempo a prorrata de su salario, a elección de la empresa<sup>37</sup>.

El carácter compensatorio de gastos de dichos pluses, con independencia de su sometimiento o no a cotización, en atención a las cantidades que alcanzan, propicia que no quepan razonables dudas sobre su naturaleza extrasalarial, al amparo de las reglas del art. 26.1 y 2 del ET.

También el quebranto de moneda se contiene únicamente en el texto refundido al que se viene haciendo referencia, en su art. 95. Se circunscribe a los empleados que ejerzan funciones de cajeros, cobradores, pagadores u otras análogas de forma regular, mediante efectivo o cheque al portador. Se cobrará en atención al movimiento de fondos que manejen mensualmente —si bien se salvaguardan los derechos de quienes venían cobrando por este concepto una cantidad mensual fija— y con independencia de que se trate de trabajadores que sustituyan por causas diversas a los empleados que presten servicios en las condiciones descritas o de que realicen dichas funciones por razones de tipo organizativo. Por supuesto, como corresponde a un concepto extrasalarial, nunca puede ser consolidable, de modo que sólo subsistirá el derecho mientras se realicen las funciones descritas. Se excluye expresamente de su percepción a los empleados con cargo, pues su gratificación compensa, entre otras, las funciones de control, custodia y distribución de fondos<sup>38</sup>.

---

<sup>36</sup> El propio art. 99, *in fine*, aporta un concepto *ad hoc* de límites urbanos: aquellos que la autoridad municipal tenga establecidos o establezca en el futuro en cada Ayuntamiento.

<sup>37</sup> Repárese que, en el caso de esta segunda alternativa, el trabajador cobra por dos conceptos distintos: por plus de distancia y por salario sustitutivo de cómputo de jornada. Evidentemente, este segundo concepto es objeto de cotización en todo caso.

<sup>38</sup> Aunque esta justificación difumina el carácter extrasalarial del quebranto de moneda.

Dentro del concepto de gastos por desplazamientos por razón de servicio, hay que hacer referencia a varios tipos de compensaciones. En primer lugar, hay que aludir a los gastos de locomoción o kilometraje. El texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. establece, en su art. 100, que la empresa satisfará los gastos de locomoción en los medios públicos colectivos usuales y, en casos justificados de urgencia, en taxis, a los empleados que, bien por la índole de sus funciones o porque se les encomienden determinadas gestiones de carácter oficial, deban desplazarse dentro del núcleo urbano, siempre que la distancia de los desplazamientos lo justifique y no se le faciliten medios de transporte propios de la compañía. A continuación —art. 101— configura un régimen particularmente reglado de viajes en automóviles particulares por parte de los empleados en los desplazamientos en comisión de servicio a localidad distinta de su residencia. Además de unas exigencias previas —que sea voluntariamente aceptado por el trabajador, que éste sea titular del correspondiente carnet de conducir y el vehículo cuente con permiso de circulación y con la correspondiente póliza de responsabilidad civil por daños a terceros, así como que se haya prestado autorización escrita del propietario, si el vehículo no es propiedad del empleado—, se requiere autorización (de carácter anual) por parte del director del departamento/servicio o del director provincial, cuando se demuestre la eficacia de la utilización del automóvil particular. Sin perjuicio de todo lo anterior, el empleado, antes de iniciar un viaje en tal medio de transporte, deberá comunicar dicha circunstancia a su jefe inmediato, quien determinará si procede el empleo de aquél o el «reglamentario de transportes públicos».

Por su parte, el convenio de RETEVISIÓN I, S.A. contiene —art. 47— unos «valores de kilometraje» nítidamente superiores a las cantidades exentas de tributación al IRPF y de cotización a la seguridad social y, además, —art. 48— unos vales de comida por día efectivamente trabajado, para todo el personal<sup>39</sup> que trabaje con jornada partida y que no perciba comida o dieta exclusivamente por razón del servicio que desempeña, incompatibles con dietas y notas de gastos.

Por lo que se refiere al convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., regula unos gastos de locomoción, una compensación por comida en residencia y unos alojamientos y dietas. En concepto de gastos de locomoción, de acuerdo con el art. 43, se abonará a todo trabajador el importe del desplazamiento que haya efectuado, como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores y para el cumplimiento de un servicio o tarea. Ha de tenerse en cuenta que el medio de transporte será el que determine el mando que ordene el viaje, así como que, si el despla-

---

<sup>39</sup> Con cantidades superiores previstas para el personal de las anteriormente denominadas unidades de mantenimiento y TAC y para el personal de los centros nodales.

miento es fuera de la localidad del centro de trabajo, el trabajador tiene derecho, en caso de transporte terrestre, a viajar en primera clase, si la hubiere, con la excepción de los viajes en AVE, y en clase turista, en el caso de desplazamientos aéreos. Si el trayecto se realiza en automóvil, previa la correspondiente autorización, se contemplan asimismo unas compensaciones por kilómetro realizado de cuantías próximas a las previstas en el convenio de RETEVISIÓN I, S.A. Por comida en residencia, el art. 44 establece unas compensaciones, en metálico o en vales de comida, que perciben todos los trabajadores por cada día en que realicen jornada partida. Y, en caso de que, como consecuencia del trabajo encomendado, necesiten pernoctar fuera de su residencia, serán alojados en un hotel de tres estrellas elegido por la empresa y percibirán una dieta alimenticia en cuantía que prevé el art. 45, que se aplicará como media dieta si el trabajador sólo necesita realizar fuera de su residencia una de las comidas principales.

También la cláusula XVII del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. se ocupa de este tipo de cuestiones: utilización en los viajes de avión de billetes de la clase turista para vuelos de menos de cuatro horas y de la clase *business* para duraciones superiores, salvo que no sea posible, y de billetes de primera clase en viajes en tren, que serán en coche-cama si son nocturnos. Por lo que respecta a desplazamientos fuera de la localidad de trabajo en automóvil, que requerirán autorización de la empresa, se abonarán 0,24 euros por kilómetro. A su vez, la cláusula XVIII establece una serie de reglas sobre alojamiento y manutención, que cabe sintetizar como sigue: **1)** en relación con los desplazamientos nacionales, todo el personal viajará bajo el mismo régimen de alojamiento y dietas. El alojamiento será gestionado y abonado por la empresa, en hoteles de, al menos, tres estrellas, aunque el trabajador tiene derecho a renunciar al hotel reservado, de modo que la empresa le compensará por una cantidad que determina el propio convenio. También se establece la cuantía de la dieta diaria de viaje. En caso de estancias superiores a un mes, se prevé una dieta diaria que cubre alojamiento y manutención y, para desplazamientos que sólo requieren comer fuera, media dieta. Además, los viajes de retorno de fin de semana del trabajador desplazado serán por cuenta de la empresa. Y **2)** para desplazamientos internacionales, si son viajes de quince o menos días, se harán, con carácter general, en régimen de gastos justificados, más una cantidad adicional en concepto de pequeños gastos y propinas varias. Si se superan los quince días, cabe optar entre el régimen de gastos justificados y el de dietas, cuyas cuantías, fijadas en dólares USA, son más elevadas que en los desplazamientos nacionales, aunque decrecientes a medida que se prolonga el desplazamiento.

Un esquema parecido sigue el art. 33 del convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. Establece unas reglas sobre medios de transporte en primer lugar y, a continuación, regula los viajes y des-

plazamientos en territorio nacional y los viajes y desplazamientos internacionales. Por lo que respecta a los medios de transporte: en viajes de avión y AVE, billete de clase turista, salvo viajes especiales y previa autorización de la empresa. En tren ordinario, primera clase y coche-cama para desplazamientos nocturnos. Para la utilización de vehículo particular se precisa previa autorización de la empresa y se abona una cantidad de 35 pesetas por kilómetro recorrido. Todo el personal disfruta del mismo régimen de alojamiento y dietas, salvo que, en casos excepcionales, la de manutención fuera insuficiente para cubrir los gastos habidos, en cuyo caso la empresa abonará la diferencia. En cuanto a los desplazamientos en territorio nacional, la empresa gestiona y abona alojamiento en hotel de tres estrellas o categoría equivalente. Además, una dieta entera por día de pernocta del trabajador fuera de su localidad de residencia o por día en que se regrese fuera de la jornada de trabajo y más allá de las 20 horas; y media dieta si se retorna después de las 16 o de las 20 horas, según el horario del trabajador. También, media dieta para el primer día de desplazamiento, si se inicia después de las 15 horas. Este régimen se modifica para estancias superiores a un mes, en cuyo caso el trabajador puede solicitar alojamiento buscado y ofrecido por la empresa, percibiendo, además, una cuantía por el resto de los gastos, o bien puede optar por cobrar una dieta superior y arrostrar el coste del alojamiento, con derecho a un anticipo para hacer frente a la fianza. En todas estas situaciones, el trabajador tiene derecho a retornar cada fin de semana a su domicilio desde cualquier punto de la Península o de Baleares, abonando la empresa los gastos de desplazamiento. Si está desplazado en Canarias, cada quince días. Para los viajes o desplazamientos internacionales, el régimen de alojamiento es similar, y se concede una dieta diaria, con una cuantía fija que se incrementa de acuerdo con el anexo II en los viajes a Perú y a Argentina. Este sistema se modifica en el caso de estancias prolongadas, en el que las condiciones se establecerán específicamente, en función de las circunstancias, y se comunicarán previamente y por escrito al trabajador afectado de forma individual. Y el trabajador tendrá derecho a retornar a su residencia hasta tres veces en el período de un año, con el gasto de viaje en clase turista a cargo de la empresa. Adicionalmente, sólo para los desplazamientos al extranjero, el trabajador estará cubierto con un seguro a cargo de la empresa —art. 34— que incluirá, entre otras prestaciones, la asistencia médica en caso de enfermedad o accidente.

También este convenio prevé unos vales de comida en su art. 35, para los trabajadores que presten servicios con horarios de jornada partida, que se recibirán por cada jornada de trabajo en este régimen, salvo en las de desplazamiento fuera de su residencia habitual.

Particular atención merece el art. 102 del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., que establece compensaciones extrasalariales para los aspirantes a ingreso en la empre-

sa, mientras realicen el curso de capacitación indispensable para acceder a la categoría a la que opositan. A tal efecto, cobrarán una «dieta de escolaridad» en la cuantía que se fije en cada momento, salvo que presten servicios efectivos, en cuyo caso percibirán el salario base de su categoría en proporción a los días trabajados, así como los gastos por desplazamiento, plus de comida y dietas, si a ellos hubiera lugar<sup>40</sup>.

Por último, hay que hacer referencia a ciertas retribuciones que los convenios regulan como conceptos extrasalariales y que sólo muy dudosamente merecen tal calificativo. Es el caso, en primer lugar, de los «desplazamientos fuera de jornada, trabajos en antenas» del art. 103 del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. Se destina a los desplazamientos que realiza fuera de su jornada laboral el personal perteneciente a ciertos grupos profesionales (los mencionados en el art. 91) que realice «trabajos en pruebas de propagación, replanteos y aceptación de radioenlaces», retribuido con la correspondiente compensación, que ya se analizó entre los complementos de puesto de trabajo contenidos en dicho texto refundido. En principio, no es objetable el carácter extrasalarial, en cuanto compensa el desplazamiento «desde el núcleo de la población hasta el lugar de trabajo y regreso». No obstante, como quiera que el propio art. 103 reconoce a continuación que esta compensación —que se abona por día efectivamente trabajado— «sustituye a cualquier otra que pudiera corresponderle por la eventual superación de su jornada laboral en más de media hora con tal motivo», se configura como una evidente partida salarial destinada a retribuir el trabajo en jornada extraordinaria. Ello sin perjuicio de las demás consecuencias derivadas de la necesaria aplicación del art. 35 ET.

Todavía más clara naturaleza salarial tiene, pese a su ubicación sistemática, el plus Navidad/Año Nuevo del art. 46 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., destinado a compensar la realización de turnos de trabajo que comiencen o finalicen entre las 21 horas del día 24 de diciembre y las 21 horas del día 25 de diciembre, o entre las mismas horas del 31 de diciembre y del 1 enero siguiente. Su identidad de razón con algunas retribuciones que se reconocen en otras normas convencionales —por ejemplo, en la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.— y a las que expresamente se les reconoce naturaleza de salario, pone de relieve la ubicación errada de este plus, que no constituye otra cosa que un complemento fijado en atención a circunstancias relativas al trabajo realizado, de los del art. 26.3 ET.

En síntesis, al margen de las anteriores críticas relativas al muy discutible carácter extrasalarial de algunas compensaciones, la regulación de

---

<sup>40</sup> Ni que decir tiene que en estos casos se estará ante trabajadores de la empresa, no aspirantes al ingreso.

la materia en el sector, en los convenios en que existe, resulta bastante arquetípica. En ocasiones se desciende a aspectos en exceso reglamentistas —por ejemplo, en los convenios de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. o TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.—, lo cual da noticia del interés comparativamente grande que esta materia tiene en las mesas de negociación; o se mezclan cuestiones típicamente retributivas con otras más propias de medidas de acción social en la empresa. En cualquier caso, el resultado final no parece demasiado estridente.



## Capítulo V

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### 1. INTRODUCCIÓN

Con la reforma de la legislación laboral llevada a cabo por la Ley 11/1994, de 19 mayo, el ET pasa a proporcionar, en su art. 22, cuya redacción actual no varía respecto a la dada por la citada Ley, las bases del sistema de clasificación profesional, ocupándose tanto de los instrumentos de regulación de las condiciones de trabajo que pueden establecerlo como de las pautas generales que han de tener en cuenta dichos instrumentos al proceder a concretar el contenido de aquél, algunas de las cuales figuraban, hasta 1994, dispersas en otros preceptos de la versión inicial del ET. En cuanto a lo primero, dispone el apartado 1 del artículo que el sistema de clasificación profesional se determinará «mediante la negociación colectiva [léase «convenio colectivo»] o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores», de donde, si éstos no existen, la única vía posible de implantación de aquél será el convenio colectivo sectorial, no habiendo ya lugar para la intervención de la norma estatal, como sucedía en las reglamentaciones y ordenanzas laborales. En cualquier caso, aunque la autonomía colectiva es la única que puede definir el sistema, no está obligada a asumir tal función reguladora<sup>1</sup>. Otra cosa es que la existencia de un vacío de regulación convencional tenga, en esta materia, importantes consecuencias negativas, definidas por la dificultad,

---

<sup>1</sup> Repárese en que la clasificación profesional no figura entre las materias que forman parte del contenido necesario o mínimo del convenio colectivo, al que se refiere el art. 85.3 ET.



cuando no imposibilidad, del desarrollo de la relación individual de trabajo en todos aquellos aspectos que dependen de la adscripción del trabajador a una categoría o grupo; en concreto, no se podría realizar la equiparación del contenido de la prestación de trabajo pactada a una categoría o grupo profesional (art. 22.5 ET) y no se contaría con una referencia clara y segura para la determinación de los ascensos, que deben tener lugar «dentro del sistema de clasificación profesional» (art. 24 ET), así como para la identificación de cada uno de los tipos de movilidad funcional a los que se refiere el art. 39 ET. Una posible solución a los anteriores problemas sería el recurso transitorio a la aplicación como costumbre del sistema de clasificación profesional de la reglamentación u ordenanza laboral que hubiera regido en el sector, o la adhesión colectiva o individual<sup>2</sup> al sistema de clasificación que establezca un convenio colectivo que rijan en otro ámbito.

Respecto a las pautas establecidas en relación con los sistemas de clasificación profesional resultantes del ejercicio de la autonomía colectiva, el art. 22 ET:

1) Prevé que dicho sistema pueda construirse u organizarse «por medio de categorías o grupos profesionales». Cabe, pues, que tome ambos elementos o sólo uno de ellos; si se recurre a grupos, cada uno podrá incluir un mayor o menor número de categorías o reunir un mayor o menor número de «funciones o especialidades profesionales».

2) Ofrece un concepto de grupo profesional a efectos de aquellos sistemas clasificatorios que se sirvan de este elemento: «se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación»<sup>3</sup>.

3) No proporciona un concepto de categoría profesional, pero sí de «categorías equivalentes», cuya principal aplicación tendrá lugar a la hora de determinar cuándo un cambio de funciones decidido por la empresa (movilidad funcional) queda comprendido dentro del poder de dirección ordinario (art. 39.1 ET); implícitamente, ese concepto permite entender que la categoría profesional consistiría en un conjunto de funciones que responden a una determinada aptitud profesional.

---

<sup>2</sup> Sobre la posibilidad de una adhesión del tipo indicado en el texto (parcial), distinta de la que contempla el art. 92.1 ET, *vid.* F. J. GÓMEZ ABELLEIRA: *La adhesión al convenio colectivo*, Escola Galega de Administración Pública (Santiago de Compostela, 1997), págs. 425 y ss.

<sup>3</sup> El concepto coincide con el proporcionado por la versión del art. 39 ET 1980, a propósito de la configuración del grupo profesional como límite de las facultades del empresario en orden a la movilidad funcional constitutiva del poder de dirección ordinario.

4) Dispone, por si hubiera alguna duda, que «los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo»<sup>4</sup>.

A partir del sistema de clasificación que establezca el convenio o pacto colectivo aplicable se producen los actos de clasificación o de encuadramiento profesional, a los que se refiere el art. 22.5 ET. La base de esos actos está constituida por las funciones contratadas o contenido de la prestación de trabajo pactada, a fijar, según el citado precepto, «por acuerdo entre el trabajador y el empresario», lo que concuerda con lo dispuesto en el art. 1256 Código civil. Posteriormente, las referidas funciones habrán de equipararse, sigue manifestando el art. 22.5 ET, «a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo... que se corresponda con dicha prestación»<sup>5</sup>; pues bien, tal equiparación es la que da lugar al acto de clasificación profesional. Al establecer el contenido de la prestación de trabajo, el acuerdo individual puede acotar las funciones o tareas exigibles remitiéndolas, sin más, a las propias de un grupo o categoría, sin eliminar ninguna, o puede especificar qué concretas funciones de tal grupo o categoría se compromete a realizar el trabajador, lo que comportaría la exclusión de las restantes. Quiero con ello destacar que la fijación contractual de las funciones y el acto de clasificación profesional son operaciones diferentes y no necesariamente coextensas; la primera puede tener un ámbito material más reducido o amplio (**polivalencia funcional**) que el segundo. Téngase en cuenta, por último, que el encuadramiento profesional del trabajador no es algo estático, sino que puede experimentar cambios a lo largo de la vida de la relación laboral, entre los que destacan los determinados por los **ascensos**.

Los cambios legales expuestos responden al propósito del legislador de facilitar los procesos de adaptación de la mano de obra a través de la sustitución de las estructuras profesionales tradicionales, contenidas en las reglamentaciones y ordenanzas laborales, por otras más flexibles, fruto de la autonomía colectiva y más ajustadas a las particularidades de cada sector y de cada empresa. Esa tendencia a conseguir la renovación y una mayor flexibilidad de los sistemas de clasificación profesional está presente o se pone de manifiesto en algunos de los convenios que aquí se analizan<sup>6</sup>, lo que también procura, para cualesquiera ámbitos de negocia-

---

<sup>4</sup> La regla procede del art. 24.2 ET 1980 y supone una especificación de la más general contenida en los arts. 4.2.c) y 17.1 ET.

<sup>5</sup> La equiparación a un nivel retributivo servirá a los efectos considerados en la medida en que éste se corresponda con una determinada categoría o grupo.

<sup>6</sup> Por ejemplo, en la cláusula 7 del de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.:

«El sistema de clasificación profesional que se acuerda en el presente convenio se estructura en grupos profesionales, estableciéndose divisiones funcionales por áreas de acti-

ción, el **Acuerdo interconfederal sobre la negociación colectiva** de 1997, que dedica a la materia su punto IV. 3º, así como el de 2002 (capítulo II.3: «criterios en materia de empleo»). Con frecuencia, la complejidad y dificultades propias de la tarea impiden la incorporación al convenio del sistema de clasificación que se juzga adecuado; pero, al menos, se establecen ya algunas de sus líneas maestras y se acuerda la creación de un grupo de trabajo o una comisión *ad hoc* cuya actividad permita alcanzar dicho sistema durante la vigencia de aquél. En estos o en otros términos, ninguno de los convenios deja de tratar la clasificación profesional. Por lo general, esos otros términos comportan una regulación suficiente de la materia y sólo excepcionalmente se revelan muy insuficientes. La exposición que sigue parte, precisamente, de los aludidos tres grados de regulación.

## 2. UNA REGULACIÓN CLARAMENTE MUY INSUFICIENTE: EL CONVENIO DE TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.

Las referencias de este convenio a la clasificación profesional se reducen a las que aparecen en su cláusula VIII y omiten el tratamiento de los aspectos básicos de aquélla, sin los cuales no puede cumplir sus funciones como instrumento de organización del trabajo. Lo único relevante, pero insuficiente a tales efectos, es la mera indicación de que los trabajadores se encuadran en tres grupos laborales: «auxiliares y administrativos», «técnicos especializados» y «técnicos y titulados». Falta, pues, cualquier definición de los mencionados grupos y de los criterios a seguir para la adscripción del trabajador a uno de ellos; se comprende entonces que tan rudimentaria estructura profesional, aunque pueda servir a efectos retributivos (de fijación del nivel salarial correspondiente a cada trabajador), no vale para encauzar de modo aceptable y suficiente las facultades organizativas de la empresa en relación con el contenido de la prestación de trabajo. Semejante deficiencia no se encuentra salvada con la remisión a una posible regulación convencional anterior o a una negociación posterior sobre los referidos extremos, como ocurre en los convenios a los que se hace referencia en el siguiente apartado.

---

vidad y subactividad, cuya finalidad es permitir el funcionamiento de los nuevos sistemas de organización del trabajo sobre la base de grupos de trabajo, en los que la polivalencia, la rotación y el dominio de las técnicas inherentes al ejercicio de los puestos de trabajo de un mismo grado de responsabilidad, sean los parámetros sobre los que se sustente la estructura profesional.

Este nuevo sistema de clasificación profesional, por un lado, debe permitir a la empresa un mayor aprovechamiento de los recursos humanos y, de otro, incrementar la empleabilidad, la estabilidad en el empleo y el desarrollo profesional de los trabajadores, potenciando el reciclaje continuo y la capacidad de aprendizaje».

### 3. DETERMINACIÓN DE LA ESTRUCTURA BÁSICA DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y REMISIÓN A UN DESARROLLO POSTERIOR

Responden a este modelo los convenios de RETEVISIÓN I, S.A. (art. 12), TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (cláusula 7) y TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. (arts. 9 y 10). En los tres se postula el establecimiento de un nuevo sistema de clasificación profesional más simplificado y estructurado sobre grupos profesionales, cuya definición, comprensiva de la determinación de las funciones incluidas en cada uno de ellos, se deja a lo que se acuerde en un momento posterior, previo desarrollo del sistema por parte de una comisión creada con tal finalidad. Mientras tanto, se asiste a una situación transitoria en la que continúa siendo de aplicación la estructura profesional existente con anterioridad a la suscripción de cada convenio, destacando la complejidad y rigidez de la que figura en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (arts. 6 y ss.)<sup>7</sup>.

La identificación y el número de los grupos son extremos que sólo aparecen predeterminados en el convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. (cinco grupos: subalternos, administrativos, operadores, técnicos y producción externa). Tanto en él como en el de RETEVISIÓN I, S.A. se prevé que dentro de cada grupo existan distintos niveles retributivos; en el de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., la estructura diseñada parte del establecimiento de grupos compuestos de «divisiones funcionales por áreas de actividad o subactividad».

### 4. REGULACIÓN SUFICIENTE DE LA MATERIA

Es tal la que puede encontrarse en los convenios de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. y recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. El que la regulación sea suficiente no significa que también sea siempre satisfactoria.

---

<sup>7</sup> Reconoce la referida rigidez la cláusula 6 del convenio de 1999: «El sistema de clasificación profesional actual basado en categorías profesionales se caracteriza por contener una descripción de funciones por categorías minuciosa y detallada (puestos de trabajo con límites y contenidos nítidos), sistemas de acceso y ascenso muy formalizados y derechos de inamovilidad y de estabilidad en el puesto, limitando, por tanto, las posibilidades de movilidad funcional y resultando inapropiada para una situación dinámica, de cambio de la organización y actividades a desarrollar».

### A) Convenio sectorial de «empresas concesionarias de cable de fibra óptica»

El tratamiento que dispensa este convenio a la clasificación profesional, a la que dedica su art. 13, se aparta del que era habitual en las reglamentaciones y ordenanzas laborales, seguido todavía con frecuencia por la negociación colectiva. Sin embargo, no es original, pues se inspira en el proporcionado por el **Acuerdo sobre cobertura de vacíos**, que reproduce en importante medida, con sus virtudes y defectos. Téngase en cuenta, por lo demás, que dicho **Acuerdo** sigue las directrices sobre estructura profesional fijadas en el punto IV. 3º del coetáneo **Acuerdo interconfederal sobre la negociación colectiva**.

De entre las formas de organizar el sistema de clasificación profesional que prevé el art. 22 ET, el convenio sectorial estudiado opta por seguir una que, en la línea del **Acuerdo** últimamente citado, toma como elemento central los **grupos profesionales**<sup>8</sup>, aunque deja abierta la posibilidad, contemplada también en el ET (art. 22.2), de que dentro de ellos, identificados con los números romanos I a IV, se establezcan expresamente diversas «áreas funcionales» (por ejemplo, de administración, técnica, comercial, etc.). Pero, además de las reglas relativas al esquema del sistema de clasificación profesional, el convenio revela el criterio seguido en la construcción de los cuatro grupos que contiene: «por interpretación y aplicación de los **factores de valoración** y por las **tareas y funciones básicas** más representativas que desarrollen los trabajadores». Los aludidos factores característicos de la ejecución de la prestación de trabajo, respecto a los cuales también se precisa cómo deben valorarse, son los de **conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad**. En cada grupo, su contenido funcional conduce a que tales factores tengan una mayor o menor presencia; lógicamente, del grado de esa presencia depende el resultado de la valoración de aquéllos, que es privativo del grupo y muestra qué aptitudes profesionales generales incluye éste, a las que habrán de añadirse las aptitudes profesionales particulares que pueda requerir cada una de las áreas correspondientes al expresado contenido funcional.

El diseño de un sistema de clasificación profesional requiere atender, además de a las aptitudes profesionales, a la identificación de las **tareas o funciones** comprendidas en cada uno de los elementos que lo componen y las **titulaciones** (o la formación) que exige la ejecución de éstas<sup>9</sup>. La definición de los grupos profesionales que hace el convenio se ocupa

---

<sup>8</sup> Art. 13, párrafo segundo: «la clasificación profesional se realizará en grupos profesionales».

<sup>9</sup> Cfr. art. 22.2 ET.

de ambos aspectos. Del último, bajo la rúbrica «formación»<sup>10</sup>; del primero, bajo la rúbrica «criterios generales», donde la descripción de esas tareas o funciones, constitutivas del «contenido general de la prestación» al que se refiere el art. 22.2 ET, reviste, a todas luces, la mayor amplitud<sup>11</sup> y pone de relieve que, por necesidad, las funciones propias de cada uno de los grupos profesionales van a corresponder, sin que sea preciso que ello figure previsto expresamente, a áreas distintas. Por encima de la apariencia contraria a que puede dar lugar una descripción de las funciones de cada grupo como la realizada, tan general y amplia, el reparar en que, por ejemplo, unas pueden consistir en labores administrativas y otras en tareas de tipo técnico (instalaciones de equipos) o propias de oficios o servicios auxiliares, revela que no todas aquéllas son homogéneas en su contenido y en las aptitudes profesionales particulares que requieren; no obstante, tienen en común el que la valoración de los factores generales antes señalados (conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, etc.) que concurren en ellas arroja un resultado similar, lo que permite considerar que pertenecen a igual nivel profesional.

Reuniendo el grupo funciones de áreas distintas y no equivalentes materialmente ni en las aptitudes profesionales particulares que requieren, su construcción no se ajusta, por su amplitud, al concepto de grupo del art. 22.2 ET; tal circunstancia habrá de ser tenida en cuenta por las empresas a la hora de determinar en qué medida pueden decidir un cambio de funciones que encaje dentro del ejercicio del poder de dirección ordinario. En otros términos, la forma en que el convenio define los grupos supone que no todo cambio de funciones dentro de uno de ellos encuentre cobertura en el art. 39.1 ET; si las nuevas funciones asignadas pertenecen a otra área funcional, su asignación podría quedar sujeta a lo dispuesto en el apartado 2 de dicho artículo o constituir, incluso, una modificación sustancial de las condiciones de trabajo comprendida en su apartado 5.

---

<sup>10</sup> De acuerdo con el comentado art. 13, corresponde a la realización de las funciones del grupo profesional I una «titulación de grado superior o experiencia profesional equivalente y acreditada»; a las del grupo profesional II una «titulación universitaria de grado medio o superior o experiencia profesional equivalente y acreditada»; a las del grupo profesional III una «titulación de formación profesional de grado superior, complementada con una formación específica del grupo profesional a desempeñar»; y a las del grupo profesional IV una «titulación de formación profesional de grado medio/educación secundaria y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su (sic) profesión».

<sup>11</sup> Así, se señala que pertenecen al grupo profesional III las «tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados (sic) por otro u otros trabajadores». Y al grupo profesional II las «funciones que suponen tareas técnicas homogéneas que pueden o no implicar responsabilidad de mando relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia en autonomía y contenido intelectual».

Es difícil, por no decir imposible, que un convenio sectorial pueda establecer un sistema de clasificación profesional ajustado a las particularidades de cada una de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. Se impone, pues, una adaptación del sistema a tales particularidades, lo cual es tarea propia de posteriores acuerdos de empresa. Sin duda, el convenio comentado es consciente de lo anterior cuando prevé que dentro de los grupos profesionales puedan establecerse «divisiones en áreas funcionales» y que las empresas no están obligadas «a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo, en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones».

## **B) Convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.**

Su sistema de clasificación profesional, regulado en los arts. 12, 13, 17 y 18 y en el anexo 1 («competencias y funciones de los grupos y subgrupos profesionales»), acusa la influencia del modelo tradicional, caracterizado por procurar la especialización del trabajador y una descripción pormenorizada de las funciones propias de cada una de las categorías que, en número importante, se ordenan jerárquicamente por grupos carentes de contenido funcional propio y entre algunos de los cuales también existe una relación de jerarquía.

Formalmente, la estructura del comentado sistema clasificatorio se sirve del establecimiento de **grupos, subgrupos y categorías**; en concreto, se distinguen ocho grupos profesionales (titulados superiores y técnicos superiores; titulados medios, técnicos y delineantes; operación; red; comerciales; informáticos; administrativos y oficios varios) compuestos de subgrupos (dos por grupo, salvo en los grupos de oficios varios y de titulados medios, técnicos y delineantes, que cuentan, respectivamente, con uno y tres subgrupos) dentro de cada uno de los cuales figuran tres categorías, cuyas denominaciones son siempre fruto de añadir a la del correspondiente subgrupo las expresiones «senior», «medio» y «entrada» (por ejemplo, técnico comercial senior, técnico comercial medio y técnico comercial entrada). Sobre tal estructura cabe realizar las siguientes observaciones:

1) Igual que en la mayoría de los sistemas de clasificación tradicionales, ninguno de los grupos profesionales cuenta con una descripción de su contenido funcional<sup>12</sup>, que es algo que se reserva para los denominados «subgrupos», convertidos, así, en el elemento de referencia para la deter-

---

<sup>12</sup> Adviértase, en este punto, la diferencia con los grupos establecidos en el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

minación del contenido de la prestación de trabajo. El grupo se presenta entonces como un instrumento de ordenación jerárquica de esos subgrupos, de modo que, por ejemplo, en el «comercial», el subgrupo «técnico comercial» está por encima del «auxiliar técnico comercial».

2) En los denominados subgrupos están presentes las características típicas de las categorías profesionales, sobre todo en los incluidos en los grupos 2 y siguientes (subgrupos de titulados medios, técnicos, delineantes, supervisor, operador, responsable de red, oficial técnico de red, técnico comercial, auxiliar técnico comercial, analistas-programadores, oficial técnico informático, responsable administrativo, oficial administrativo y oficial de oficios varios). En cada uno de esos subgrupos, ordenados verticalmente dentro de cada grupo, figura, inspirada claramente en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (arts. 7 y siguientes), una descripción bastante amplia y detallada de sus funciones y también, la mayoría de las veces, una indicación más o menos precisa de la aptitud o cualificación profesional necesaria para pertenecer a él<sup>13</sup>, utilizada antaño, en algunas reglamentaciones y ordenanzas laborales, como criterio de identificación o definición general de un grupo o subgrupo. A la vista, principalmente, de la referida descripción de funciones, cabe considerar que se está, materialmente, ante categorías profesionales. De hecho, en alguna ocasión llega, quizás inadvertidamente, a emplearse la expresión<sup>14</sup>.

3) Dentro de cada uno de tan particulares subgrupos se incluyen, según se indicó, las tres categorías de entrada, medio y senior, las cuales no están acompañadas, en ningún caso, de la asignación de un contenido funcional específico y de la descripción de las concretas aptitudes profesionales que precisa el desarrollo de éste. No lo están porque ninguna de ellas posee ese contenido funcional ni se distingue de las otras dos por requerir una particular aptitud o cualificación profesional. Las tres categorías de cada subgrupo implican la realización de iguales funciones y requieren las mismas aptitudes profesionales, que no son otras que las fun-

---

<sup>13</sup> Así, se señala que se integran en el subgrupo «responsable de red», incluido en el grupo 4 («red»), «aquellos empleados que, con cualificación técnica específica de F. P. II electrónica o equivalente, acreditan un amplio conocimiento y experiencia en instalaciones, montajes y mantenimiento de equipos electrónicos o informáticos, en función del área de actividad que desempeñen en su acoplamiento»; o que forman parte del subgrupo «oficial administrativo», incluido en el grupo 7 («administrativos»), «los empleados a los que se les exige una experiencia suficiente en una actividad de las encuadradas en el sector de trabajos administrativos» y que «deberán dominar en entorno Windows y de Microsoft Office, así como las aplicaciones informáticas específicas de la empresa».

<sup>14</sup> En la definición del subgrupo «responsable administrativo», incluido en el grupo 7: «Los empleados adscritos a esta categoría...».



ciones y aptitudes definitorias de dicho subgrupo, como pone de relieve el propio convenio, en su anexo 1, cuando manifiesta que «las definiciones que a continuación se consignan pretenden recoger los rasgos fundamentales de los grupos y subgrupos laborales, como *contenido genérico indistintamente atribuible a cualquiera de las categorías que los integran*». Las diferencias entre tales categorías no son funcionales ni residen en la cualificación profesional necesaria para poder figurar adscritos a ellas, por lo que no se ve cómo pueden constituir, por sí solas, un instrumento de clasificación profesional y delimitación de la prestación debida. Su verdadera finalidad es la del establecer, partiendo de la base de que la destreza y perfección en la ejecución de una actividad aumenta con la experiencia, una jerarquía entre los trabajadores que pertenecen a un mismo subgrupo, materializada en la asignación de distintos niveles retributivos dentro de los cuales el acceso al inmediatamente superior (medio o senior) se va a producir, no porque cambien las funciones realizadas, sino por el mero transcurso del tiempo (tras permanecer tres años en el nivel retributivo anterior; art. 18.2), que se supone que conduce a que las aludidas funciones se ejecuten con más destreza, eficacia o perfección<sup>15</sup>. En suma, a pesar de que el convenio les denomine categorías, no son tales y equivalen a lo que en algunos de los sistemas de clasificación contenidos en las reglamentaciones y ordenanzas laborales se conocía como «grado».

4) Si los denominados subgrupos vienen a funcionar como categorías y las que se conviene en calificar de categorías no son tales y únicamente constituyen niveles retributivos dentro de aquéllos, el sistema de clasificación profesional del convenio quedaría finalmente organizado por grupos y categorías, pero entendiendo por estas últimas los subgrupos. Por descontado, a la estructura así obtenida sigue siendo aplicable la observación 1) sin más modificación que la de sustituir la referencia a los subgrupos por la referencia a las categorías.

5) Los grupos profesionales no responden, en general, al concepto del art. 22.2 ET, lo cual debe tenerse en cuenta oportunamente para calificar las decisiones de movilidad funcional que pueda adoptar la empresa. Con frecuencia, las funciones asignadas a un subgrupo/categoría no son equivalentes, ni por su contenido funcional ni por la aptitud o cualificación profesional que precisan, a las de otro de igual grupo<sup>16</sup>; por ello,

---

<sup>15</sup> Vid. *infra*, capítulo V.6.

<sup>16</sup> Así sucede, por ejemplo, en el grupo 2, entre las funciones del subgrupo «delinantes» y las correspondientes a los «titulados medios» o «técnicos»; en el grupo 4, entre las funciones de los subgrupos «responsable de red» y «oficial técnico de red»; o, en fin, en el grupo 6, entre las funciones del «analista-programador» y del «oficial técnico informático».

no todo cambio de funciones dentro de un grupo (a otro subgrupo/categoría) podrá ser encuadrado en el art. 39.1 ET. En cambio, sí admite este encuadre cualquier cambio de funciones dentro del subgrupo/categoría.

6) Se está ante un sistema de clasificación profesional no excesivamente complicado.

### C) Recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.

La lectura del capítulo VI y del anexo I de este acuerdo colectivo, que son los que se ocupan de la clasificación profesional, muestra que el sistema se organiza tomando como principal elemento grupos profesionales ordenados jerárquicamente (seis, identificados empleando los números 0 a 5), dentro de cada uno de los cuales se distinguen, salvo en el caso del grupo 0, tres áreas funcionales, que son siempre las mismas («mercados y clientes», «tecnológica» y «administración y staff»); por último, tanto en cada una de esas áreas como en el grupo 0 aparecen incluidas unas unidades clasificatorias que pueden tomarse como categorías profesionales, aunque no llega a emplearse tal denominación, o como puestos de trabajo. Aparte de que algunas de las aludidas unidades tienen presencia en las tres áreas de su grupo<sup>17</sup>, su número llega a ser extraordinariamente elevado en los grupos 0, que cuenta con noventa y cinco; 5, donde aparecen cincuenta y seis; y 4 y 6, que cuentan, cada uno de ellos, con cuarenta y cuatro. A veces, se está propiamente, no ante unidades distintas, sino ante una única unidad dentro de la que se conviene en establecer distintos niveles o grados que sirven para jerarquizar a quienes pertenezcan a ella<sup>18</sup>. Los datos anteriores dan cuenta de una estructura profesional compleja y constitutiva de un terreno abonado para la aparición de rigideces que dificultan las posibilidades de movilidad de los trabajadores.

De los tres elementos mencionados (grupos, áreas y categorías o puestos), sólo los grupos —todos menos el 0— cuentan con una definición, que,

---

<sup>17</sup> Es el caso, por ejemplo, en el grupo 1, del «conductor» y del «repcionista»; en el grupo 2, del «soporte departamental» y de la «secretaría»; o, en el grupo 3, del «analista información junior». Aunque en el texto manejado aparece escrito, todas las veces, «secretaría», entendemos que se está ante una errata, de modo que la ausencia del acento no debe impedir apreciar que la verdadera intención de las partes fue la de emplear la palabra que lo lleva, que hace referencia al puesto cubierto y no a la persona que lo cubre. Semejante interpretación elimina el desajuste que existiría, en otro caso, entre la previsión convencional y el mandato del art. 22.4 ET.

<sup>18</sup> Así sucede en los puestos o categorías de «abogado», «administrador sistemas», «administrador base datos», «analista información» y «analista sistemas», dentro de cada uno de los cuales se distinguen los niveles «junior» (grupo 3), «senior» (grupo 4) y «experto» (grupo 5).

como en el caso del convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, es de naturaleza descriptiva y comprende una referencia, siempre en términos muy amplios o básicos, a su contenido funcional, a los factores generales característicos de las prestaciones de trabajo incluidas en éste (capacidad para coordinar actividades; mayor o menor sujeción a supervisión de las tareas; complejidad; experiencia, etc.) y también, en los grupos 1, 2 y 3, a las titulaciones o formación que requiere<sup>19</sup>. Ni la identificación de las áreas ni la relación de categorías o puestos se acompaña de indicaciones o precisiones sobre los anteriores aspectos<sup>20</sup>. En rigor, las áreas funcionan como elementos de ordenación de las categorías o puestos incluidos en el grupo, igual que el grupo 0.

Si de la definición de los grupos se pasa a considerar la relación de áreas y de categorías o puestos, se obtiene la confirmación de falta de homogeneidad o equivalencia de las funciones incluidas en cada uno, así como de las correspondientes aptitudes profesionales. Tampoco coinciden aquí el concepto convencional y el legal de grupo; por lo tanto, resultan aplicables las reservas sobre el encaje en el art. 39.1 ET de cualquier cambio de funciones dentro del grupo, manifestadas a propósito de los dos convenios anteriores. Es más, en el convenio ahora examinado abundan los supuestos en que se cierra la posibilidad de un cambio de funciones comprendido en dicho precepto, no ya entre distintas áreas de igual grupo<sup>21</sup>, sino entre categorías o puestos de la misma área de un determinado grupo<sup>22</sup>.

<sup>19</sup> Sirve para ilustrar lo dicho la definición del grupo 3:

«Se agrupan funciones consistentes en la ejecución de actividades que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad es bajo una supervisión directa y sistemática.

Los puestos requieren una formación universitaria de grado medio o equivalente o una formación profesional con una elevada experiencia.

Los puestos solucionan los distintos problemas que se plantean y el titular debe aplicar la solución adecuada entre un número limitado de opciones.

Reciben instrucciones de carácter general siendo supervisados por el avance de resultados que obtiene, recurriendo al puesto superior ante situaciones que se aparten de lo normal».

Por cierto, existe en este grupo un claro desajuste entre la titulación que se manifiesta que requieren los puestos incluidos en él y la que se precisa para ocupar el puesto de «abogado junior», que no puede ser otra que la universitaria de grado superior (licenciatura).

<sup>20</sup> Excepcionalmente, la propia denominación del puesto o de la categoría pone de relieve, *per se*, su contenido funcional y la necesidad de ciertas aptitudes profesionales específicas y de una determinada titulación o formación. Es lo que ocurre, por ejemplo, con los puestos o categorías de «conductor», «abogado» («junior», «senior» o «experto») o «ATS».

<sup>21</sup> Se aprecia el expresado cierre, por ejemplo, en el grupo 2, entre los puestos de «gestor atención al cliente delegación», «programador» y «analistas riesgos», pertenecientes, respectivamente, a las áreas «mercados y clientes», «tecnológica» y «administración y staff». En el grupo 3, entre los puestos de «técnico marketing comercial, «analista programador» y «abogado junior», pertenecientes, respectivamente, a iguales áreas.

<sup>22</sup> Así ocurre, entre otros muchos casos que cabría traer a colación, en el área de «administración y staff» del grupo 3, entre las categorías o puestos de «técnico prevención riesgos», «técnico logística», «supervisor cobros», «técnico de mantenimientos», «auxiliar de

## 5. POLIVALENCIA FUNCIONAL. UNA REFERENCIA A LA POSIBILIDAD DE SU EMPLEO AUNQUE EL CONVENIO COLECTIVO NO LO CONTEMPLE

La determinación del contenido de la prestación de trabajo puede hacerse, por acuerdo entre el trabajador y el empresario, tomando funciones propias de dos o más categorías, grupos u otros elementos clasificatorios. Tal situación, conocida como polivalencia funcional, plantea, entre otros, el problema de cómo se efectuará entonces el encuadramiento profesional, que se resuelve por el ET, en su art. 22.5, párrafo segundo, disponiendo la adscripción del trabajador a la categoría, grupo o elemento al que correspondan «las funciones que resulten prevalentes» (las que se realicen durante más tiempo).

La negociación colectiva puede desarrollar aquí un importante papel, estableciendo límites o condiciones particulares al posible pacto individual de polivalencia, las contrapartidas o compensaciones que debe obtener el trabajador que lo suscriba, la sustitución del criterio de la prevalencia por otro más ventajoso para aquél (por ejemplo, el de la preeminencia, que supone el encuadramiento en la categoría o grupo al que pertenezcan las funciones de más alto nivel), etc. Sin embargo, lo más frecuente es la omisión de cualquier previsión sobre estos u otros extremos, como sucede en los convenios estudiados, cuyo silencio al respecto en modo alguno puede entenderse que haga inviable la polivalencia funcional, aunque puede tomarse, eso sí, como una muestra del desinterés de los sujetos negociadores por la materia. Ante tal silencio, la polivalencia funcional queda sometida a la escueta regla legal ya indicada y a los términos que acuerden las partes.

El único caso en el que se llega a contemplar el recurso a una medida en la que se aprecia, *prima facie*, la circunstancia definitiva de la polivalencia funcional (realización de funciones de dos o más categorías o grupos) es el de la cláusula 6 del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., que evita emplear la expresión y habla, en su lugar, de «multifuncionalidad». Se trata de una medida que se presenta como alternativa a la movilidad geográfica forzosa de los trabajadores afectados y consiste en que quienes pertenezcan a los subgrupos de «operadores auxiliares de planta interna», incluidos en el grupo 35 («equipos»), y «operadores de planta externa» y «servicio postventa», incluidos en el grupo 36 («redes»), «puedan realizar cualquiera de las funciones de estos tres subgrupos laborales, independientemente de la categoría laboral» que tengan asignada. A mi juicio, si se repara en las funciones propias de cada uno

---

seguridad», «técnico gestión RRHH» o «abogado junior». También en igual área del grupo 4, entre las categorías o puestos de «técnico interconexión/roaming», «técnico auditoría interna», «ATS», «técnico seguridad», «abogado senior» o «analista información senior».

de los referidos subgrupos<sup>23</sup>, muy similares o próximas en términos tanto materiales como de la formación que requieren, se puede concluir que se está, más bien, ante un supuesto de polivalencia *impropia*, en el que las nuevas funciones encomendadas encajarían en la facultad que atribuye a la empresa el art. 39.1 ET y, por lo tanto, no darían lugar a una verdadera modificación del contenido de la prestación de trabajo pactada, lo cual hace innecesario el contar con el acuerdo de los afectados pedido por los arts. 22.5 y 39.5 ET, pensado únicamente para cuando se da aquella modificación.

No me parece que la comentada «multifuncionalidad» constituya, en principio, una modificación sustancial de funciones; ahora bien, si en algún caso llegara a reunir las condiciones propias de ésta, la empresa, aunque no lo prevea el convenio colectivo, deberá llegar a un acuerdo con el trabajador afectado o, en su defecto, seguir el procedimiento establecido en el art. 41 ET. Repárese en que esa modificación sustancial sería «individual», pues afectaría a las funciones pactadas en su día con el trabajador; por ello, la empresa no la podría decidir argumentando, exclusivamente, que el convenio colectivo le autoriza a su adopción. Como recuerda la jurisprudencia, el convenio no es vía hábil para proceder, con desplazamiento de la aplicación de las previsiones legales, a la modificación sustancial de las condiciones pactadas en el contrato de trabajo<sup>24</sup>.

## 6. ASCENSOS

El trabajador tiene derecho a la promoción en el trabajo [art. 3.2.b) ET], una de cuyas manifestaciones es la del derecho al desarrollo de su carrera profesional a través de la posibilidad de obtener ascensos, los cuales suponen el pase, dentro del sistema de clasificación profesional aplicable, a un grupo, categoría, nivel o cualquier otro tipo de elemento clasificatorio superior a aquel en el que inicial o últimamente se figurase adscrito.

---

<sup>23</sup> Vid. arts. 12 y 13 texto refundido de la normativa laboral.

<sup>24</sup> Así, recientemente, SAN de 18 febrero 2002 (ILJ 602), en relación con la condición de no trabajar en domingos o festivos establecida en el contrato. Razona la sentencia que «el único medio de modificación sustancial de una condición de carácter individual, al estar integrada en el contrato de trabajo de cada uno de los trabajadores, es el del art. 41 del ET, sin que aquel carácter individual lo pierda por el hecho de que los trabajadores afectados formen un colectivo»; a partir de ahí, se concluye que si la exclusión del trabajo en domingo y festivos nace del contrato, el convenio colectivo que la modifica «infringe el art. 41 del ET, que es de *ius cogens*, con el consiguiente efecto de nulidad en virtud del art. 6.3 del Código Civil, garante del principio de legalidad proclamado por el art. 9 de la Constitución». Téngase en cuenta que para una modificación sustancial de funciones habría que estar también a lo dispuesto por el art. 39.5 ET.

Igual que sucede con el establecimiento del sistema de clasificación profesional, el ET remite a la negociación colectiva la regulación del sistema de ascensos, precisando, en su art. 24.1, párrafo primero, que éstos «se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores». Sin embargo, no deja de proporcionar algunas bases a las que habrá de ajustarse el procedimiento elaborado en ejercicio de la autonomía colectiva. Así, además de aclarar también aquí que «los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo» (art. 24.2), proporciona una relación de los que pueden tomar en consideración las normas colectivas, en los cuales se aprecia el propósito del legislador de que el procedimiento convencional tenga carácter objetivo. Son tales criterios los de la formación, los méritos, la antigüedad del trabajador y las facultades organizativas del empresario (art. 24.1, párrafo segundo).

El único de los convenios estudiados que omite la referencia a los ascensos es la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. Los restantes, aunque se ocupan de ellos, los someten a una regulación en la que se observan importantes diferencias cuantitativas y cualitativas, correspondiendo los tratamientos más completos o detallados al texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. y a los convenios de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. y RETE-VISIÓN I, S.A., por el orden indicado. En el extremo opuesto figura el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, que, prácticamente, remite a lo que se pueda acordar en cada empresa, limitándose a prever que las vacantes que se produzcan y que se estime necesario proveer podrán cubrirse por «libre designación» o por «promoción interna, de acuerdo con los criterios establecidos en cada empresa, informando a la representación de los trabajadores» (art. 14).

El anterior no es el único caso en el que se hace preciso el posterior complemento del acuerdo o pacto de empresa. Éste también parece inevitable en los convenios de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. y TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A., cuya regulación de la materia es escueta y dista mucho de cubrir todos los aspectos del procedimiento de ascenso. De hecho, el primero de esos convenios únicamente manifiesta la preferencia por la promoción interna (los ascensos) como sistema de cobertura de las vacantes<sup>25</sup>, sin aclarar nada acerca de los

---

<sup>25</sup> Cláusula XXX:

«Las vacantes que se produzcan en la empresa, incluyendo las plazas de nueva creación,... se harán públicas y podrán presentarse todos aquellos trabajadores que se adecuen al perfil solicitado».

Es voluntad de la empresa dar preferencia y facilitar la promoción del personal siempre y cuando se reúnan los requisitos del perfil».

criterios con arreglo a los cuales se resolverá dicha promoción. Igual preferencia se formula en el segundo<sup>26</sup>, aunque en él también se realiza, al menos, alguna indicación sobre los aludidos criterios y su ordenación con arreglo a la prioridad de uso, estipulándose al respecto que «en igualdad de condiciones y méritos la promoción interna se producirá en función de la antigüedad» (art. 11.2), convertida así en un criterio de empleo secundario. Lo que ya no se precisa es cuáles serán esas «condiciones y méritos» que van a ser objeto de valoración prioritaria y cómo se llevará a cabo ésta.

También configura la «promoción interna» como un sistema normal de provisión de las vacantes el convenio de RETEVISIÓN I, S.A., sólo que su empleo se supedita a que éstas no se cubran en virtud de solicitudes de traslado voluntario (art. 13). Los rasgos básicos del indicado sistema de concesión de ascensos quedan fijados en el propio convenio, que, además de reparar en las finalidades de la promoción<sup>27</sup>, dispone:

1) Que el procedimiento se inicia con la difusión de la existencia de las vacantes y de las condiciones generales de los puestos a cubrir, momento a partir del cual los trabajadores interesados habrán de presentar la oportuna solicitud en el plazo que se especifique en cada caso [art. 13.a)].

2) Que la resolución del procedimiento compete a la dirección de la empresa [arts. 13.b) y 16], sin perjuicio de la función de vigilancia que corresponde a la «comisión de empleo», de carácter paritario [art. 9.6.b)].

3) Que dicha resolución patronal ha de basarse en la valoración de «factores que reflejen cuantitativamente los aspectos técnicos, el resultado de la responsabilidad, comportamiento en general, la asistencia al trabajo, la puntualidad, el nivel de formación, etc.» (art. 16), lo que evidencia el carácter objetivo y motivado que se pretende que tenga.

4) Que los trabajadores ascendidos quedarán sometidos a un período de prueba cuya no superación implicará el regreso al puesto anterior; la duración de aquél coincide con la prevista para el período de prueba del personal de nuevo ingreso (art. 15.2).

---

<sup>26</sup> Art. 11.1: «Todo el personal de la empresa tendrá derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes, siempre que reúnan (*sic*) el perfil requerido a tales efectos por la empresa».

<sup>27</sup> Art. 16:

«La promoción y ascensos del personal tendrá como finalidades:

- a) Optimizar la estructura mediante la adecuación de la capacidad personal con la función del puesto.
- b) Satisfacer las experiencias individuales en el aspecto profesional y económico.
- c) Complementar la política de selección y formación del personal.
- d) Premiar el esfuerzo y la dedicación continuada».

La sujeción de los ascendidos a un período de prueba de las características señaladas forma parte también del régimen de ascensos que contienen el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (art. 15) y el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (arts. 49 y 51). Uno y otro distinguen dos procedimientos de ascenso, cuya utilización depende de que éste presuponga o no una vacante. La razón de ser del que no la presupone reside en la existencia de distintos niveles o grados dentro de un mismo subgrupo profesional (en rigor, categoría), los cuales implican una jerarquización y diversificación de los salarios de los trabajadores de éste, no por las funciones asignadas, que son comunes a todos los aludidos niveles (las definidas como propias del subgrupo), sino por razón del mayor o menor tiempo que aquéllos lleven desarrollándolas, que se supone que influirá en la perfección o destreza en su ejecución. La situación descrita sirve para establecer un procedimiento de ascenso dentro de cada subgrupo (o mejor, insisto, categoría), con permanencia en el puesto ocupado<sup>28</sup> y extraordinariamente simple, pues toma como único criterio la antigüedad en dicho subgrupo; en otros términos, el ascenso se produce automáticamente por el mero transcurso de un período de tiempo que se señala expresamente<sup>29</sup>.

Frente a la sencillez del sistema anterior, el procedimiento de **ascenso por vacante**, aplicable para el ascenso a otro subgrupo o, incluso, dentro del mismo subgrupo, cuando no se quiera esperar a que transcurra el tiempo necesario para el ascenso automático por antigüedad, se presenta más complejo y se somete, en el caso del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., a una muy complicada y desordenada regulación que pretende contemplar los mínimos detalles, lo que hace que acuse un grado de prolijidad difícilmente superable. Comprende la referida regulación:

---

<sup>28</sup> Así, en el caso del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., el «oficial administrativo» o el «oficial técnico de red» seguirán en su puesto y desarrollando igual tipo de funciones cuando pasen de «entrada» a «medio» o de este nivel al de «senior». Otro tanto sucederá en el caso de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., cuando, por ejemplo, un «operador audiovisual» se promocione sucesivamente, desde el nivel inferior o «de entrada (nuevo ingreso)» a los niveles «de entrada (menos de tres años)», «de entrada (más de tres años)», «de segunda», «de primera», «principal de segunda», «principal de primera» y «mayor».

<sup>29</sup> En el art. 18.2 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. («los empleados, a los tres años de permanecer en la categoría de Entrada, accederán a la de Medio y, a los tres años de permanecer en ésta, accederán a la categoría Senior») y en el art. 6 del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. («De categoría sexta a categoría quinta: Tres años de servicios efectivos en la inferior. De categoría quinta a categoría cuarta: Seis años de servicios efectivos en la inferior. De categoría cuarta a categoría tercera: Ocho años de servicios efectivos en la inferior. De categoría tercera a categoría segunda: Ocho años de servicios efectivos en la inferior. De categoría segunda a categoría primera: Ocho años de servicios efectivos en la inferior»).



1) La formulación de una preferencia por la cobertura de las vacantes con «los empleados de la compañía que reúnan las condiciones exigidas en cada caso» (art. 44).

2) El recurso al concurso (valoración de méritos), a la oposición (sujeción a pruebas objetivas) o al concurso-oposición como sistemas con arreglo a los cuales se resolverán las correspondientes convocatorias de ascenso (de nuevo, art. 44), según lo acordado en cada una o lo dispuesto por la propio texto refundido<sup>30</sup>.

3) El establecimiento de las reglas generales sobre las convocatorias (arts. 37 a 41, ambos incluidos), relativas a las fechas en que se realizarán éstas, su contenido (número e identificación de las plazas a cubrir; plazo, forma y lugar de presentación de las solicitudes; trabajadores a los que se les reconozcan preferencias o a los que se destina la convocatoria; fecha de comienzo de las pruebas; número y clases de éstas y criterios de evaluación) y su publicación.

4) Las reglas sobre la composición y actuación de los tribunales, el desarrollo de las pruebas, la publicación de las listas de los seleccionados y la presentación de posibles reclamaciones (arts. 42, 43, 67 y 69).

5) La fijación de un baremo general de méritos (art. 45).

6) La restricción de algunas convocatorias a ciertos empleados (arts. 58, 61, 61 bis, 66 y 68) y el establecimiento de preferencias para participar en ellas y ser seleccionado (arts. 55, 56, 57, 59, 61 y 66)<sup>31</sup>.

7) El sistema de adjudicación de las vacantes a los seleccionados, comprensivo del reconocimiento de ciertas preferencias para la elección de las plazas (arts. 47 y 64).

Tan extraordinaria minuciosa regulación obedece al propósito de garantizar la mayor objetividad del procedimiento de cobertura de vacan-

---

<sup>30</sup> Por ejemplo, se dispone expresamente el uso del sistema del concurso-oposición para la cobertura de las vacantes para el acceso al cargo de «encargado de agrupación», «encargados de zona proyectistas», «encargado de agrupación de almacenes», «encargado de agrupación de permisos», «encargado de centro de datos» (art. 67) y «encargado de negocio» (art. 69).

<sup>31</sup> Algunas de las referidas preferencias consisten en la definición de unas «líneas de promoción» (arts. 55, 56 y 57), cada una de las cuales se construye en torno a un determinado conjunto de subgrupos o categorías. Dentro de cada línea, los trabajadores del subgrupo o categoría inmediatamente anterior gozan de preferencia en las convocatorias realizadas para cubrir plazas vacantes del subgrupo o categoría inmediatamente siguiente.

tes por promoción, finalidad que también se aprecia, como ya se ha indicado, en el convenio de RETEVISIÓN I, S.A. y se descubre, nuevamente, en el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., cuyo tratamiento de la materia, contenido en los arts. 14 y 15, resulta, cuantitativa y cualitativamente, similar al del primero. Como en él, además de la ya indicada sujeción de los ascendidos a un período de prueba, el recurso a la apertura de la promoción interna por vacantes se supedita a la no cobertura de éstas por traslados (incluidos los derivados de «excedentes de plantilla») y requiere la publicación de la correspondiente convocatoria, cuya resolución se atribuye a la dirección de la empresa, que deberá basar su decisión en la valoración de los criterios que al efecto se establecen, todos objetivos. Aparte, la referida convocatoria debe notificarse, con carácter previo a su publicación, al comité intercentros y resolverse en el plazo máximo de sesenta días contados desde la fecha de tal publicación. De la relación de criterios a emplear para decidir la promoción, contenida en el art. 14.b), párrafo tercero, se desprende que la convocatoria efectuada por la empresa puede recurrir, además de a la valoración de los méritos («historial profesional, competencias» y «valoraciones periódicas del desempeño»<sup>32</sup>), a pruebas objetivas («resultados obtenidos en las pruebas de conocimientos»); en otras palabras, cabe el empleo del sistema de concurso-oposición.

---

<sup>32</sup> Sobre éstas *vid.* art. 20 del propio convenio.



## Capítulo VI

### MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

#### 1. MOVILIDAD FUNCIONAL

##### A) Consideración preliminar

Acotadas, normalmente por remisión a las propias de una concreta categoría o grupo profesional, las tareas o funciones que determinan el contenido de la prestación de trabajo pactada, ello no significa que el trabajador haya de aparecer desempeñando todas aquéllas en cualesquiera momentos de la ejecución de ésta, ni tampoco que la empresa no pueda o, incluso, no deba proceder a asignarle otras distintas, pertenecientes a otro grupo o a diferente categoría profesional. Por el contrario, circunstancias de diversa naturaleza conducen a que la prestación de trabajo conozca, a lo largo de su ejecución continuada, situaciones donde las funciones que integran su contenido van a diferir, en mayor o menor grado, de las cubiertas inicialmente o en otro momento previo al que se esté contemplando. Pues bien, esas situaciones, en las que el trabajador pase a realizar, *total* o *parcialmente*, funciones distintas de las asumidas hasta entonces, son las que definen, en sentido propio, la denominada *movilidad funcional*.

Ciertamente, no son infrecuentes los casos en que la movilidad funcional se encuentra unida a un cambio de puesto de trabajo (de su localización); no faltan ejemplos de ello en algunos de los convenios colectivos del sector de telecomunicaciones, donde la indicada posibilidad aparece contemplada en los de RETEVISIÓN I, S.A. (art. 21.3), TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (art. 48) y TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

(cláusula 4.2). Aun así, debe tenerse en cuenta que movilidad funcional y cambio de puesto son, en rigor, cosas distintas, sujetas a regulaciones igualmente diferentes. Resulta desafortunado, por lo tanto, considerar que el cambio de puesto de trabajo que no implique el de residencia (esto es, el no sujeto al art. 40 ET) queda incluido, conlleve o no variación de las funciones, dentro de la movilidad funcional y sometido, con carácter general, a la regulación que proporciona el art. 39 ET<sup>1</sup>. Si hay variación de funciones, será solo ésta y no el cambio de puesto la que constituirá movilidad funcional sujeta, en su caso, a las reglas del art. 39 ET. Por su parte, el cambio de puesto, figure o no acompañado de la referida variación de funciones, se regirá, en términos generales, si implica traslado o desplazamiento, por las reglas del art. 40 ET, pasando a constituir normalmente, en caso contrario (inexistencia de desplazamiento), una manifestación del poder de dirección *ordinario* del empresario incluida en el ámbito de los arts. 5.c)<sup>2</sup> y 20.1 ET<sup>3</sup>; pero, en puridad, no en el art. 39 ET ni en ningún otro precepto que contemple situaciones de movilidad funcional propiamente dicha. Repárese, por lo demás, en que un cambio de puesto acompañado de una variación de las funciones puede responder al ejercicio de facultades de organización que, desde el punto de vista de su intensidad y calificación, son de grado distinto a las correspondientes a la movilidad funcional a la que aquél se encuentre unido; así, cabe que la movilidad funcional sea constitutiva de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y que, por el contrario, el cambio de puesto no rebase el ámbito del ejercicio del poder de dirección ordinario.

De la movilidad funcional se ocupa, ampliamente y de modo específico, pero no exclusivo, el art. 39 ET, el cual ha experimentado una profunda modificación con la reforma introducida por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, hasta el punto de que el contenido de aquél poco tiene que ver ya, formal y materialmente, con el de su versión inicial de 1980. Responde esa modificación al propósito de flexibilizar las relaciones laborales

---

<sup>1</sup> Puede apreciarse este criterio, por ejemplo, en STSJ Galicia de 21 enero 1991 (AS 61) y STSJ Cantabria de 19 febrero de igual año (AS 1193), esta última a propósito de un cambio de puesto y de centro de trabajo donde el trabajador afectado continuó desarrollando las tareas de limpiador, para las que había sido contratado. No faltan, sin embargo, decisiones judiciales que se apartan del anterior criterio y adoptan el propugnado en estas páginas. Cabe traer a colación, en este sentido, la STSJ Castilla y León (Valladolid) de 1 diciembre 1992 (AS 6098), que restringe expresamente la movilidad funcional a los «supuestos en que el empleador impone un cambio en las tareas o funciones habitualmente prestadas por el trabajador», con los que no deben confundirse, según indica la propia sentencia, aquellos otros en que únicamente se presenta un cambio del lugar de la prestación de los servicios que no obliga al de residencia.

<sup>2</sup> Es «deber básico» del trabajador «cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas».

<sup>3</sup> «El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue».

que anima la referida reforma y, dentro de él, al de facilitar la gestión empresarial de la mano de obra, lo que debe tenerse en consideración al interpretar el artículo. A la vista de tal propósito, no extraña que la nueva regulación de la movilidad funcional suponga una muy clara ampliación de las facultades que al respecto ostenta la empresa y una correlativa disminución de las posibilidades del trabajador de resistirse con éxito a la introducción de los cambios funcionales pretendidos por ésta, de manera que, aun siendo dichos cambios de la mayor intensidad (integrantes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo), se prevé que el empresario pueda decidirlos, en último término, unilateralmente y con eficacia directamente constitutiva, cuando antes precisaba el acuerdo de los representantes legales de los trabajadores y, en su defecto, la autorización de la Administración laboral. La flexibilización comentada se completa con la configuración expresa de la autonomía individual como mecanismo preferente de regulación de esos cambios de funciones que revisten la mayor intensidad (art. 39.5 ET).

A pesar de su rúbrica, el art. 39 ET dista mucho de contemplar todos los casos de movilidad funcional que se descubren en la práctica. La movilidad funcional constituye un género que comprende múltiples especies, cada una sujeta a su propio régimen jurídico, faltando, en nuestro Derecho, un tratamiento unitario de aquélla, aunque algo se ha avanzado. Así, frente a su versión inicial, que sólo regulaba un concreto tipo de movilidad funcional, caracterizada por decidirse unilateralmente por el empresario y formar parte de su poder de dirección «ordinario», el nuevo art. 39 ET se ocupa también de otros dos importantes casos, en los que, aunque el cambio de funciones aparece igualmente dominado por el interés de la empresa, se rebasan los límites del ejercicio de aquel poder. Uno de tales casos viene a ser el de la movilidad funcional contemplada hasta la reforma considerada en el art. 23.4 ET (trabajos de inferior y superior categoría); el otro, el de la movilidad funcional constitutiva de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Advertencia obligada es la de que ni siquiera la agrupación de esos tres tipos de movilidad funcional figura acompañada de una ordenación completa de ellos por parte del precepto que realiza aquélla, de modo que la aplicación de éste debe efectuarse, necesariamente, teniendo en cuenta lo dispuesto en otros artículos del ET, que contribuyen a fijar su alcance y sentido, como son los 22, 24 y 41, por poner algunos ejemplos significativos.

Circunscrito el art. 39 ET a los tipos de movilidad funcional reseñados, queda fuera de él un amplio conjunto de cambios funcionales caracterizados por dominar en ellos el interés del propio trabajador afectado y no el de la empresa, hasta el punto de que constituirán, en la mayoría de los casos, un derecho del primero, que dispondrá de acción para obtener su efectividad frente al empresario, obligado al cambio

funcional de que se trate, bien como alternativa a una extinción del contrato de trabajo (normalmente, por ineptitud sobrevenida, falta de adaptación a las modificaciones técnicas introducidas en el puesto de trabajo o declaración del trabajador en situación de incapacidad permanente total)<sup>4</sup>, bien para cumplir con su deber de protección en materia de salud laboral [es lo que sucede, por ejemplo, en la movilidad funcional determinada por la aparición de problemas de salud ligados al trabajo nocturno (art. 36.4 ET) o por riesgos asociados al embarazo o lactancia de la trabajadora afectada (art. 26.2 LPRL)] o de satisfacer el derecho a la promoción profesional del interesado (ascensos; art. 24 ET). Se da ahora cuenta de la existencia de esas otras formas de movilidad funcional como prueba de que, según señalé, el art. 39 ET se limita a regular directamente sólo algunos de los posibles cambios de funciones que aparecen en el Derecho del Trabajo español. Los restantes son objeto de una regulación fragmentada y dispersa, contenida tanto en normas estatales como en convenios colectivos, pudiéndose encontrar casos en que las primeras remiten la realización de la correspondiente movilidad a la observancia de las condiciones propias de la incluida en el ámbito del precepto últimamente citado; lo hace expresamente el art. 36.4 ET e, implícitamente, el art. 26.2 LPRL.

Además de admitir una mejor ordenación sistemática, el contenido del art. 39 ET no facilita la comprensión de una materia tan compleja como la que reglamenta, que requiere la exacta identificación de cada uno de los supuestos de movilidad funcional incluidos y de los límites o requisitos a observar en su empleo. Las deficiencias sobre el particular favorecen el litigio y fuerzan al desarrollo de una intensa actividad interpretativa para lograr el suficiente esclarecimiento de los extremos a los que se acaba de hacer referencia<sup>5</sup>. Lejos de arrojar luz sobre éstos, la regulación proporcionada por los convenios colectivos suele, por lo general, confundir todavía más.

No parece cuestionable que el tratamiento de la movilidad funcional pueda hacerse tomando como referencia la existencia de sus dos tipos apuntados: en **interés de la empresa** o comprendida dentro de su poder de organización, ampliamente entendido (poder de dirección *strictu sensu* u «ordinario, *ius variandi* y poder de introducción de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo), y en **interés del trabajador**. Tal es el criterio seguido a continuación, para exponer cómo es aquel tratamiento en el caso de los convenios colectivos del sector de las telecomunicaciones.

---

<sup>4</sup> Véase STSJ Baleares de 2 mayo 1997 (AS 1564), en relación con el despido objetivo por amortización de puesto de trabajo [art. 52.c) ET].

<sup>5</sup> Un análisis detenido de ellos en J. GÁRATE CASTRO, «La movilidad funcional», REDT, 2000, núm. 100, págs. 831 y sigs.

## B) Movilidad funcional en interés de la empresa

Es tal, se insiste, la que obedece a cualquiera de los tres supuestos que contempla en art. 39 ET, que admiten el complemento y suplemento (mejora) por parte de la negociación colectiva<sup>6</sup>. No obstante, apenas se encuentran referencias expresas a dicha movilidad funcional en los convenios del sector de las telecomunicaciones. De hecho, semejantes referencias se circunscriben a las que aparecen en los convenios de RETEVI-SIÓN I, S.A., TELEFÓNICA MÓVILES, S.A., y TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., cuya lectura pone al descubierto que, a menudo, aquéllas, aparte de dispersas, distan mucho de cubrir todos los aspectos de la materia. En lo no previsto por el convenio habrá que estar, por descontado, a las reglas del art. 39 ET.

Algunas de las aludidas referencias convencionales son indirectas o tangenciales y se mezclan con las relativas a otras vicisitudes del contrato de trabajo, como ocurre con la única que se ha localizado en el primero de los convenios citados, que se limita a establecer, dentro de su art. 21, dedicado al «traslado forzoso», que «se valorará la posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional que no exija cambio de residencia, siempre y cuando exista vacante y la persona cumpla el perfil en caso de puesto objetivamente amortizable», lo que compromete a poco y pone de relieve algo que ya se indicó en el apartado precedente: que el cambio de puesto y el traslado, cosas distintas de la movilidad funcional, pueden figurar asociados a ella. Probablemente, la precisión de que «la persona cumpla el perfil» requerido por el nuevo puesto y, se sobreentiende, las eventuales nuevas funciones, alude a un cambio de éstas definido por la asignación de otras del mismo grupo o de categorías equivalentes (art. 39.1 ET)<sup>7</sup> o, lo que es igual, a la constitutiva del poder de dirección ordinario del empresario.

También parece que se refieren al mencionado tipo de movilidad funcional la cláusula 6 del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. («unificación funciones operadores auxiliares»)<sup>8</sup> y el art. 48 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., según el cual, «por razones organizativas y dentro de una misma localidad, los trabajadores podrán ser acoplados a los puestos de trabajo correspondientes a su grupo o subgrupo laboral que en cada caso se considere necesario, sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales; previamente se informará del cambio a la representación de los trabajadores». Pues bien, la expresión «por razones organizativas» haría alusión, más que a la causa de la decisión empresarial, al poder en virtud del cual se puede adoptar ésta (el poder de

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, *pássim*.

<sup>7</sup> Sobre el concepto y límites de tal tipo de movilidad funcional, *vid.* J.GÁRATE CASTRO, *op. últ. cit.*, págs. 833-836 y 838, 840-841 y 843-846.

<sup>8</sup> *Vid. supra*, apartado V.5 (polivalencia funcional).



organización); en otros términos, no creo que el sentido de aquélla sea el de ampliar los límites o las garantías del art. 39.1 obligando a la empresa a poner de manifiesto al trabajador la concreta causa que le lleva a decidir el cambio de funciones, lo que no significa que tal causa no exista. Por el contrario, sí representa un ampliación de tales garantías legales (las propias de la movilidad funcional derivada del ejercicio del poder de dirección ordinario del empresario) la indicación de que de dicho cambio se informará previamente a los representantes de los trabajadores. Finalmente, la precisión de que la movilidad se realizará sin perjuicio de los «derechos económicos y profesionales» del trabajador proviene o se toma del art. 39 ET 1980, pudiéndose considerar que posee el significado que tenía en ese precepto<sup>9</sup>. En este sentido, la referencia a que la movilidad se producirá sin perjuicio de los «derechos profesionales» no supondría algo esencialmente distinto del límite de que no se perjudique la formación y promoción profesional del trabajador, que aparece en el actual art. 39.3 ET. En cambio, la referencia a la indemnidad de los «derechos económicos» constituiría una mejora frente al régimen legal que instaura dicho precepto, que indica que el trabajador tendrá derecho «a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice». En cualquier caso, integrando los «derechos económicos» un concepto jurídico indeterminado, el convenio podría haber establecido, para evitar conflictos, algunos criterios aclaratorios del alcance de aquéllos (por ejemplo, si incluyen o no las percepciones extrasalariales o todos los conceptos que componen la estructura salarial).

Además de dedicar cierta atención a la movilidad funcional fruto del ejercicio del poder de dirección ordinario, el convenio últimamente citado trata también de la movilidad funcional constitutiva del *ius variandi*, definida por la asignación temporal (o transitoria) y causal de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes (art. 39.2 ET). Sin embargo, el expresado tratamiento, contenido en el art. 19 del convenio, es parcial, pues se limita a la asignación de «trabajos de grupo o subgrupo superior», lo que significa que la de trabajos o funciones de grupo o subgrupo inferior quedará sometida, exclusivamente, a las reglas del art. 39 ET. Por otro lado, es un tratamiento que reproduce, prácticamente, el que se encuentra en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. En ambos casos se mejora y precisa el régimen legal. Lo primero, porque se dispone que la encomienda de las funciones del grupo o subgrupo superior requerirá, inexcusablemente, «orden escrita» de la dirección de la empresa<sup>10</sup> o del

---

<sup>9</sup> Sobre tal significado *vid.* J. GÁRATE CASTRO: «Movilidad funcional en la empresa (II)», AL, 1993, núm. 37, págs. 660 y sigs.

<sup>10</sup> Art. 19, párrafo cuarto, convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

jefe inmediato superior<sup>11</sup>, lo cual, ciertamente, constituye una garantía para el trabajador no prevista en el art. 39 ET. Lo segundo, porque se concreta el alcance de las reglas de dicho precepto relativas a cuándo se puede entender que el desarrollo de las funciones superiores produce una vacante (art. 39.4) y al derecho del trabajador «a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice» (art. 39.3). Comenzando por esta última regla, que implica, como es fácil de imaginar, estándose ante una movilidad funcional ascendente, el derecho a percibir las diferencias salariales existentes entre las anteriores y las nuevas funciones, señalan ambos convenios que tales diferencias salariales incluirán las derivadas tanto del salario base como de cualquier «gratificación» unida a la realización de las funciones superiores, aunque aquéllas únicamente se percibirán cuando las nuevas funciones se correspondan «íntegramente», no de manera parcial o compartida con los jefes u otros trabajadores, con las del grupo o subgrupo considerado superior<sup>12</sup>. Respecto a la primera de las indicadas reglas, se estipula que debe apreciarse que genera la existencia de una vacante, a cubrir oportunamente, la realización durante más de seis meses (no se precisa si continuados o alternos) de las funciones que conlleven el derecho a las indicadas diferencias salariales (recuérdese que semejante derecho sólo se tiene cuando se desarrollen íntegramente las funciones del grupo o subgrupo superior), salvo que la asignación de esas funciones se produzca para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de plaza, en cuyo caso no cabrá apreciar que se ha producido una vacante mientras subsista tal derecho, aunque la realización de aquéllas supere los seis meses<sup>13</sup>.

Aparte del citado texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., incluye algunas referencias sobre los cambios a funciones de grupo o categoría superior el igualmente vigente convenio de dicha empresa, que remite a lo dispuesto en aquél cuando aborda la posibilidad de que conduzca a tales cambios el proceso de «reubicación de recursos humanos» que se declara que es necesario llevar adelante y que puede implicar la «reasignación en funciones de otras categorías» (cláusula 4.2). Se trata de una remisión realizada sin atender a si los indicados cambios, que se dispone que sean preferentemente voluntarios, entran dentro de lo que aquí se conviene en designar como *ius variandi* o constituyen ya, por su vocación de permanencia en el tiempo, verdaderas modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; no obstante, esta será la situación normal o más frecuente a la vis-

---

<sup>11</sup> Art. 25 texto refundido cit.

<sup>12</sup> Art. 19, párrafos primero, segundo y tercero, convenio TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; arts. 24 y 26 texto refundido cit.

<sup>13</sup> Art. 19, párrafo último, convenio TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; art. 27 texto refundido cit.

ta de la finalidad de la movilidad contemplada (instrumento para la «reubicación» o «recolocación» de los trabajadores). Se tendría entonces que, en virtud de la remisión del convenio al art. 24 y siguientes del texto refundido, ciertas reglas pensadas para la movilidad ascendente derivada del *ius variandi* se aplicarían también a la constitutiva de una modificación sustancial; tales reglas serían, exclusivamente, las relativas a la retribución a percibir, ya expuestas<sup>14</sup>.

Muy escasa es la preocupación que suscita a los sujetos negociadores de los convenios estudiados, que parecen dar por suficiente la regulación legal, la movilidad funcional descendente (encomienda de funciones de grupo o categoría inferior) derivada del ejercicio del *ius variandi*, no de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo encuadrable en el ámbito del art. 39.5 ET. Sólo se ocupan de ella el convenio y el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.; pero de forma distinta, pues, mientras que la movilidad descendente que contempla el segundo es la típica del *ius variandi*, la prevista en el primero, aunque no se puede descartar que llegue a encajar en éste, rara vez lo hará, ya que su empleo como medio de «recolocación» de trabajadores conduce a que, igual que sucede con la ascendente, constituya normalmente, por su estabilidad temporal, una verdadera modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Recurso a la movilidad descendente como última medida<sup>15</sup>, preferencia por la participación voluntaria en los procedimientos de reasignación de funciones que conduzcan a aquélla y mantenimiento de la retribución de la categoría superior de procedencia son las notas más destacables del régimen al que el citado convenio somete, en su cláusula 4.2.B), esa encomienda de funciones inferiores. Por lo que respecta al texto refundido, se limita a reproducir, en su art. 29, las reglas del art. 39.2 ET (justificación de la decisión empresarial en «necesidades perentorias e imprevisibles»; limitación del cambio de funciones al «tiempo imprescindible»; mantenimiento de la retribución de origen y comunicación de la situación a los representantes legales de los trabajadores), sin aportar nada que mejore o complemente lo que en él se establece, excepción hecha de la indicación del respeto, aparte de a la retribución de origen, a los «demás derechos derivados del grupo o subgrupo y nivel laboral».

---

<sup>14</sup> No se aplicarían, pues, las relativas a cuándo la realización de las funciones superiores produce, por su duración, la existencia de una vacante. Considero que el propio convenio confirma semejante conclusión cuando señala, por ejemplo, que «la realización de funciones de otra categoría no supondrá la consolidación del derecho al reconocimiento» de ella o que «los puestos de trabajo que se desempeñen... no tendrán la consideración de vacantes a efectos de la resolución de los concursos de traslados de la categoría laboral en cuestión».

<sup>15</sup> «En aras a utilizar los recursos de la forma más eficiente posible, se analizarán todas las opciones existentes, antes de recurrir a la asignación de funciones de inferior categoría».

No más atención suscitan los cambios funcionales constitutivos de una *modificación sustancial de condiciones de trabajo* (39.5 ET), como son los definidos por la asignación indefinida de funciones que no pertenecen al grupo ni a las categorías equivalentes. Según ya se ha apuntado, puede entenderse que darán lugar a ellos, aunque no lo manifieste expresamente el convenio, buena parte de los decididos en relación con los trabajadores de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. afectados por los procedimientos de «recolocación» y «reasignación en funciones de otras categorías» que regula aquél, regidos por el principio de una participación voluntaria que no excluye la designación unilateral si «no existieran suficientes empleados voluntarios» [cláusula 4.2.B), párrafo último], todo lo cual encaja, a la postre, en las previsiones del art. 39.5 ET, que dispone que el tipo de cambios ahora contemplado se produzca, principal y preferentemente, por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador<sup>16</sup>.

Téngase en cuenta que, aun guardando silencio el convenio colectivo sobre la movilidad funcional, el modo en que regule los grupos y categorías profesionales condicionalmente las facultades empresariales en orden a ésta, de manera que puede darse el caso de que un cambio de funciones dentro del grupo deba calificarse, no de mero ejercicio del poder de dirección ordinario, sino de verdadera modificación sustancial de las condiciones de trabajo<sup>17</sup>.

### C) Movilidad funcional en interés del trabajador

Dejando a un lado la que puede ir asociada a una permuta<sup>18</sup>, a un traslado voluntario<sup>19</sup> o a la libre iniciativa del trabajador<sup>20</sup>, es excepcional que se contemple la vinculada a causa específica predeterminada. Únicamente el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. regula supuestos de dicha naturaleza, bajo la rúbrica «acoplamientos por capacidad disminuida» (arts. 152 a 157, ambos incluidos). En concreto, se prevé que tales «acoplamientos» puedan tener lugar por razón

---

<sup>16</sup> Sobre el régimen al que el art. 39.5 ET somete el referido tipo de cambios, *vid.* J. GÁRATE CASTRO, «La movilidad funcional», cit., págs. 846-849.

<sup>17</sup> *Vid. supra*, capítulo IV.4.

<sup>18</sup> Art. 25 convenio de RETEVISIÓN I, S.A. También arts. 189 y 190 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., en suspenso durante la vigencia del actual convenio, salvo en los extremos en que éste remita a aquéllos.

<sup>19</sup> Art. 49 convenio TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. También arts. 179 y siguientes texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., en suspenso durante la vigencia del actual convenio, salvo en los extremos en que éste remita a aquéllos.

<sup>20</sup> Cfr. art. 151.1 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

de embarazo (art. 157), enfermedad (art. 156) o declaración de la situación de incapacidad permanente total o parcial (arts. 152-155), destacando el detalle con que se regulan estos últimos. Cualquiera de los indicados «acoplamientos» puede llegar a suponer la asignación de funciones de grupo o subgrupo superior (art. 29).

## 2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Al aludir a la materia de la selección de trabajadores, ya se ha hecho referencia a la normativa del vigente convenio colectivo de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. sobre procedimientos de recolocación de trabajadores y de no utilización, durante los años 2001 y 2002, de los mecanismos de traslado forzoso previstos en el texto refundido de la normativa laboral. Corresponde ahora, en primer lugar, centrarse en los preceptos de ésta sobre movilidad geográfica, por más que la mayoría de ellos no son de aplicación, como regla general, durante la vigencia de la cláusula 4.2 de dicho convenio colectivo.

La sección sexta del texto refundido de la normativa laboral (arts. 178 y siguientes) se dedica a la materia de «traslados», entendiéndose por traslado —art. 178— «el cambio permanente de la residencia que el empleado tuviera establecida». Se puede producir a petición propia o por iniciativa de la empresa.

A continuación, los arts. 179 y siguientes se dedican a los traslados voluntarios. El art. 179 —suspendido en su aplicación durante la vigencia del convenio colectivo para los años 2001-2002—, contiene un procedimiento de concurso de traslados restringido al personal fijo, con unas reglas minuciosas relativas a solicitudes, listas y preferencias, vacantes de nueva creación, fallos de concursos y comisión de traslados, de las cuales cabe destacar las que siguen:

1. En relación con las solicitudes, se regulan plazos, así como la fijación del orden de preferencia de localidades y especialidades para ciertas situaciones —cambios de categoría laboral, adquisición sobrevenida de la condición de fijos por parte de los interesados o personal reclificado que no pueda ser acoplado en su propia residencia—.

2. En cuanto a las listas y preferencias, se establecen plazos y mecanismos de publicidad de aquéllas, trámite de reclamaciones y prelación de

---

<sup>21</sup> Además, si recuperan su capacidad de forma que puedan reintegrarse a la función que desarrollaban al producirse la incapacidad, tendrán preferencia para regresar a su población de origen, siempre que lo soliciten en el primer trimestre siguiente a la fecha de la decisión de la seguridad social.

candidatos. Dicha prelación prioriza a los reclasificados que no puedan ser acoplados en su propia residencia y, a continuación a los empleados que fueron reclasificados y trasladados con tal motivo para regresar a su residencia de origen mientras dure tal situación<sup>21</sup>. Cuando concurre más de un candidato en alguna de las situaciones descritas, o no hay ninguno en alguna de ellas, se aplican las siguientes preferencias: mayor antigüedad efectiva dentro del grupo o subgrupo laboral al que se pertenezca<sup>22</sup>, mayor antigüedad efectiva en la empresa<sup>23</sup> y mayor edad. Y, por lo que respecta a la preferencia legal del cónyuge trabajador en la misma empresa, en caso de traslado del otro, si se reconoce en fecha posterior a la solicitud, pero con anterioridad al fallo o resolución del concurso, será tomada en consideración.

3. Por lo que respecta a las vacantes de nueva creación, a las que se sumarán aquellas otras para las que no haya habido solicitudes en el concurso abierto, se anunciarán en el Boletín de la empresa, en concurso cerrado y, al menos, cuarenta y cinco días antes del fallo del concurso abierto. Los interesados podrán solicitar hasta diez plazas, que se resolverán conjuntamente con las de concurso abierto, dándose prioridad a las solicitadas en éste.

4. Sobre fallos de los concursos, se establece que, salvo caso de traslado a iniciativa de la empresa, sólo podrá concederse cuando hayan transcurrido al menos dos años desde la fecha de concesión del anterior. Y que, excepto el caso de las convocatorias para algún grupo o subgrupo, se efectuará un fallo de concurso de traslados al año. Una vez publicados<sup>24</sup> los traslados, deberán cumplimentarse en el plazo máximo de cuarenta y cinco días, admitiéndose únicamente las renunciaciones que no causen perjuicios a terceros, teniéndose en cuenta, además, que, admitidas éstas o concedido el traslado, quedarán anuladas automáticamente todas las localidades que se hayan solicitado.

5. En cuanto a la comisión de traslados, que conocerá de las cuestiones referidas a ellos, se constituye con carácter paritario, con presencia de miembros designados, de una parte, por el comité intercentros y por los sindicatos más representativos y, de otra, por la empresa.

Por su parte, el art. 180 establece dos excepciones, relativas a supuestos excluidos del sistema de concurso de traslados descrito: 1) cobertura

---

<sup>22</sup> A estos efectos, el cómputo de la antigüedad comienza en la fecha en la que realmente se hubiese pasado al grupo o subgrupo laboral, con independencia de la antigüedad que a otros efectos (de plantilla o económicos) se tuviese reconocida.

<sup>23</sup> El cómputo de dicha antigüedad se inicia en la fecha de ingreso.

<sup>24</sup> El propio precepto establece un calendario trimestral de carácter orientativo.

de puestos de trabajo que requieran determinadas condiciones de especialización o conocimientos que no estén implícitos en los que reglamentariamente definen una categoría profesional; y 2) puestos de trabajo en dependencias ajenas a las de la compañía que sean utilizadas por los abonados a ciertos servicios.

El art. 182 —el 181 regula la situación específica de los oficiales administrativos que hayan obtenido esa categoría mediante convocatorias de oficiales con especialidad— se refiere a las compensaciones por traslado a otra población por propia iniciativa del trabajador: los interesados recibirán el importe de los gastos de locomoción de ellos y de los familiares a su cargo y una compensación económica de tres a siete días de dieta en su nivel provincial y en relación a la distancia del traslado y a sus cargas familiares.

Se insiste en que durante la vigencia del convenio colectivo para los años 2001-2002 se ha suspendido la aplicación de esta normativa relativa al concurso de traslados, a favor de un sistema coyuntural, ya descrito sucintamente con anterioridad al tratar la selección de trabajadores.

Ya sobre las reglas relativas a traslado forzoso («a iniciativa de la empresa», según expresa el epígrafe que encabeza los arts. 183 y siguientes, también de aplicación suspendida durante la vigencia del convenio para los años 2001-2002), el texto refundido de la normativa laboral lo admite en cuatro supuestos tasados: a) que se trate de personal designado o que se designe para ocupar algún cargo en la organización central o territorial, salvo las zonas, en su último nivel, que serán cubiertas mediante concurso de traslados; b) en caso de reajustes de plantilla o reestructuración organizativa; c) en casos verdaderamente excepcionales en los cuales, para atender debidamente el servicio, sean precisas determinadas condiciones personales del empleado; y d), en los casos de personal reclasificado con capacidad disminuida, cuando no sea posible el acoplamiento en su residencia, al no existir vacante de la categoría a la que se adscribe.

En los casos de traslado forzoso por reajustes de plantilla o reestructuración organizativa, el art. 184 reconoce a los afectados cinco derechos específicos: **1)** elección preferente de aquellos puestos de trabajo propios de su categoría profesional y vacantes en la provincia de su residencia laboral, mediante el desarrollo de un proceso de reasignación de puestos de carácter provincial<sup>25</sup>. **2)** En el caso de no ser posible la reasignación provincial, elección preferente de puestos de trabajo propios de su categoría laboral en aquellas localidades en que existan vacantes, mediante el desarrollo de un proceso de reasignación a escala nacional. **3)** Percepción de una compensación económica equivalente a 240 dietas en su nivel provincial siempre que se produzca, como consecuencia del traslado, cambio

---

<sup>25</sup> En el caso de las Islas Canarias y Baleares, se tendrá en cuenta la preferencia dentro de la propia isla antes que la provincia.

de domicilio del trabajador afectado; si éste acredita además, fehacientemente, el traslado de familiares a su cargo<sup>26</sup>, percibirá adicionalmente el cinco, diez o quince por ciento de la referida cantidad, según que la movilización afecte a un familiar, a dos o a tres o más<sup>27</sup>. **4)** Concesión al trabajador afectado de un aval destinado a la adquisición de una vivienda, si lo solicita y previa cancelación, en su caso, de otro al que hubiera accedido anteriormente. Y **5)** posibilidad de adherirse el trabajador afectado a los planes de jubilación vigentes en la empresa o, en su caso, a los planes de bajas incentivadas que pudieran existir.

El apartado B) del propio art. 184<sup>28</sup> prevé que cuando la reasignación de puestos de trabajo afecte a una parte de la plantilla de una determinada localidad, la empresa, salvando las prescripciones legales establecidas al efecto, tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los empleados, de forma que hayan de sufrir el traslado quienes resulten menos perjudicados. En iguales circunstancias, se trasladará al más moderno en la categoría y, si no hubiese diferencia en el resultado de la aplicación de este criterio, se estará a la menor antigüedad en la compañía y, en su caso, a la menor edad. No obstante, se podrán pedir voluntarios en el ámbito de la localidad y, atendiendo a las características de cada localidad y categoría, se podrán propiciar acuerdos específicos con el comité de empresa correspondiente y, en su caso, en el seno de la comisión de empleo. Sea como fuere, para elegir vacantes se aplicarán las mismas preferencias que para los traslados voluntarios.

En los demás casos de traslado forzoso previstos en el art. 183, los derechos de los afectados son los que siguen —art. 185—: **1)** percepción del importe de quince días de dieta en el nivel provincial si se tienen tres o menos familiares a cargo, de veinte días si se tienen más de tres y menos de siete y de un mes si se alcanza o supera esta última cifra; **2)** percepción de los gastos de locomoción propios y de los familiares; **3)** preferencia para la adjudicación de viviendas que la empresa ponga a disposición de los empleados en la localidad de su nuevo destino; y **4)** un plazo de incorporación de doce días, o de quince días naturales cuando el traslado se produzca desde la península a las islas Baleares, Ceuta o Meli-

---

<sup>26</sup> El art. 198 aporta una definición de cargas familiares: «a los efectos previstos en esta normativa y salvo que expresamente se disponga otra cosa, se entenderán como cargas familiares o familiares a cargo del empleado, el cónyuge, los hijos menores de edad y mayores incapacitados, los menores de edad durante el período de acogimiento familiar, y los hijos del cónyuge que sean beneficiarios del empleado a efectos de seguridad social y no perciban prestación económica alguna. Asimismo, tendrán tal consideración los padres del empleado, siempre que dependan económicamente de éste. En todo caso será requisito indispensable la convivencia de los familiares mencionados con el empleado».

<sup>27</sup> Si no hay cambio de domicilio habitual se abonará una compensación equivalente a 60 dietas en su nivel provincial.

<sup>28</sup> Modificado, por cierto, por la cláusula 4 del convenio para los años 1997-98.



lla o viceversa, o de treinta cuando se trate de las islas Canarias. A mayores, el art. 186 regula los términos y condiciones para el pago de los gastos de transporte de ajuar y embalaje y el art. 187 el derecho de los afectados a percibir ciertos adelantos sobre las compensaciones por gastos y sobre el salario correspondiente a una mensualidad.

Finalmente, se regulan ciertos aspectos del traslado por sanción. El art. 188 establece, en tales casos, que el empleado no devengará dietas y sólo percibirá como compensación el importe del viaje en sí y de los familiares a su cargo más el cincuenta por ciento de los gastos de embalaje y transporte de sus muebles. Ello sin perjuicio de la posibilidad de pedir el anticipo de una mensualidad de salario.

Seguidamente, el texto refundido se dedica a las permutas, en regulación suspendida durante la vigencia del convenio colectivo para los años 2001-2002. La cláusula 4 de éste prevé, después de cumplimentados los procedimientos de recolocación de ámbito provincial y nacional previstos en ella, que se estudie la concesión de permutas entre empleados de una misma categoría laboral, de entre aquellos que hubiesen solicitado el traslado en diciembre 2000 para el concurso ordinario de 2001, al objeto de ubicar al mayor número posible de ellos en localidades de su preferencia.

Por su parte, las cláusulas suspendidas del citado texto refundido que regulan las permutas —los arts. 189 y 190— establecen la posibilidad de que el personal del mismo grupo o subgrupo laboral permute sus respectivos destinos, si no existen perjuicios a terceros y siempre que hubiesen solicitado con anterioridad la plaza en el concurso de traslados. En estos casos, los adjudicatarios percibirán el importe de los gastos de locomoción y dietas en igual cuantía que en el caso de los traslados por concurso, debiendo permanecer en la nueva residencia dos años para obtener<sup>29</sup> un nuevo traslado o permuta. Por lo que respecta a su tramitación, las solicitudes de permuta se formularán por conducto reglamentario y en un solo documento, por duplicado, en el que ambos permutantes firmarán la petición. La concesión será publicada en el boletín de la empresa.

Los arts. 191 y siguientes, bajo la rúbrica de «comisiones de servicio», correspondiente a la sección 8ª del capítulo X del texto refundido, se dedican a la materia de los desplazamientos temporales. El afectado tendrá derecho, en tanto dure la comisión de servicios para la realización de algún trabajo, al abono de las dietas que correspondan<sup>30</sup> y a que le sean

---

<sup>29</sup> «Optar a», decía el texto refundido de la normativa laboral antes de que este precepto fuese modificado por el convenio colectivo para los años 1997-98.

<sup>30</sup> Aunque, si únicamente realiza una o dos comidas fuera de su residencia, tendrá derecho exclusivamente al plus o pluses de comida correspondientes. A estos efectos, se entenderá el derecho a la percepción de un plus de comida, cuando el empleado vuelva a la localidad de residencia antes de las veintiuna horas; a dos pluses de comida si lo hace entre las veintiuna y las veinticuatro horas y a la dieta completa cuando tenga que pernoctar fuera de su residencia.

abonados los gastos de locomoción, salvo que la empresa facilite medios de locomoción propios. Por otra parte, los viajes se efectuarán, si fuese posible, durante la jornada laboral o, en otro caso, se compensará en descanso el tiempo invertido en ellos, tomando en consideración, en la medida de lo posible, los deseos de los afectados. También se dispone que se evitará la utilización de domingos y festivos, salvo en los supuestos de necesidad grave y urgente, en cuyo caso se concederá el correspondiente descanso compensatorio.

El texto refundido reitera el derecho del desplazado por más de tres meses que contiene el art. 40.4 del ET. Al margen de esta excepción, dispone que la comisión de servicio no se entenderá interrumpida hasta la total finalización de los trabajos que la motivaron, salvo casos de fuerza mayor, enfermedad o cualquier tipo de necesidad grave y justificada del empleado, o cuando surjan circunstancias excepcionales que así lo aconsejen, sin que su duración máxima pueda exceder los topes máximos legales del art. 40 ET. Ello sin perjuicio de que, obviamente, el trabajador pueda regresar a su domicilio cada semana para disfrutar allí el descanso semanal que le corresponda, siendo a su cargo los gastos de locomoción, pero sin pérdida del derecho al percibo de las dietas correspondientes a dichos días de descanso semanal.

En los casos comunes en que no se precisen conocimientos o habilidades especiales, se establecen una serie de reglas para la selección de los trabajadores afectados: en primer lugar, se elegirá, de entre los voluntarios que en los últimos doce meses hayan permanecido más tiempo en comisión de servicios con carácter forzoso, a los que tengan mayores cargas familiares; y, a igualdad de condiciones entre ellos, a los que tengan mayor antigüedad en el grupo o subgrupo laboral, o mayor antigüedad en la empresa o mayor edad, por este orden. Si no existen voluntarios, se destinará en primer lugar a los empleados que en los últimos doce meses hayan permanecido más tiempo en comisión de servicio con carácter voluntario, a los que tengan menores cargas familiares, a los que estén cursando estudios en su residencia en centros oficialmente reconocidos, a los que tengan a su cargo minusválidos, a los que desempeñen cargos públicos y a los representantes legales de los trabajadores y, en igualdad de condiciones, el de menor antigüedad en la categoría, en la empresa y el de menor edad, por este orden. A salvo de las reglas expuestas sobre desplazamientos voluntarios, una vez reintegrado a su residencia, el empleado comisionado con carácter forzoso no podrá ser enviado de nuevo en comisión de servicios dentro de los doce meses siguientes en tanto existan en la plantilla de su residencia empleados del mismo grupo o subgrupo profesional y especialidad, en su caso, que no hubieran sido desplazados por tal motivo.

A continuación, el texto refundido de la normativa laboral regula específicamente ciertos tipos de desplazamiento: de alguna brigada en su

conjunto<sup>31</sup>, de técnicos medios en función de gestor comercial<sup>32</sup> y las comisiones de servicio en Ceuta y Melilla<sup>33</sup>. Establece, para las comisiones de servicio de más de treinta días en una localidad que tenga asignado el plus de residencia, el derecho a él. Asimismo, dispone que los trabajadores temporales sólo serán destinados en comisión de servicio en casos excepcionales.

Ya para cerrar la materia de los desplazamientos, el texto refundido se dedica, en sus arts. 193 y siguientes, a los distintos gastos y percepciones extrasalariales que se generan durante aquéllos. En primer lugar, las dietas, que se definen como las cantidades que, como compensación de gastos, devenga el empleado a quien se confía un trabajo en comisión de servicio, por cada día que permanezca en dicha situación. Su cuantía será única para todos los trabajadores, aunque se distingue entre desplazamientos provinciales e interprovinciales<sup>34</sup> y, dentro de estos últimos, los de tres o menos días, en los que se incrementará la cuantía en un veinte por ciento<sup>35</sup>. En segundo lugar, el plus de comida, que se abonará cuando, a juicio del jefe de la correspondiente dependencia, no sea aconsejable el desplazamiento de un trabajador a su domicilio para la comida o la cena. Y, por último, los gastos de locomoción realizados en cualquier medio de transporte público de viajeros<sup>36</sup> o en el vehículo propio del trabajador, previa autorización de la empresa en los términos del art. 101 del texto refundido.

---

<sup>31</sup> En tales casos, se considerará todo el grupo que forma la brigada como una unidad, procurándose que la distribución de las comisiones de servicio entre las brigadas sea equitativa. A tal efecto, se llevará un control anual de todas ellas, a escala provincial, relativo a la duración de las comisiones de servicio y las dietas percibidas por los empleados adscritos a cada una de ellas. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a la información sobre las comisiones de servicio previstas y a la documentación acreditativa de las dietas percibidas por los empleados afectados.

<sup>32</sup> Los gastos debidamente justificados que originen estos trabajadores por motivos de viajes fuera de su residencia habitual, desplazamientos dentro de su propia residencia y gastos de representación, tales como invitaciones y atenciones, serán autorizados por el director provincial correspondiente a su destino, una vez se hayan superado los controles reglamentarios establecidos.

<sup>33</sup> La dirección de la empresa y el comité intercentros procurarán encontrar una solución para el alojamiento que facilite la realización de las indicadas comisiones de servicio por los trabajadores que las efectúen.

<sup>34</sup> Se aplicará la dieta interprovincial, en todo caso, cuando ambas localidades disten entre sí más de noventa kilómetros; en los desplazamientos entre islas, en el caso de las provincias insulares, así como en los viajes entre Cádiz y Ceuta o Málaga y Melilla, y viceversa.

<sup>35</sup> De acuerdo con el art. 196, el trabajador afectado podrá solicitar de la compañía el importe aproximado de las que haya de devengar, así como de los gastos de locomoción, siempre que la comisión de servicios no dure más de quince días. En otro caso, podrá solicitar los anticipos escalonadamente.

<sup>36</sup> Como regla general, en primera categoría. Los jefes en todas sus categorías, titulados superiores y técnicos superiores en todas sus categorías, podrán viajar en primera categoría y/o cama.

Aunque con mucha menos extensión y de forma no tan minuciosa, otros convenios del sector también incluyen cláusulas sobre movilidad geográfica. Así, el de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. regula, en su art. 49, los traslados, que se definen como la movilidad del personal «que traspase los límites del centro de trabajo en un radio superior a 50 km. y que tenga carácter definitivo e implique cambio de domicilio para el trabajador». Los divide entre voluntarios y forzosos. Los voluntarios, solicitados por los interesados, suponen la inclusión de la correspondiente solicitud en un registro que se compromete a llevar la empresa. Cuando exista una vacante del grupo o subgrupo en la localidad solicitada, se atenderá la solicitud, si reúne los requisitos correspondientes al puesto de trabajo<sup>37</sup>. De haber dos solicitantes, la plaza se atribuirá al más antiguo en la empresa. Como mecanismo de participación, la dirección de recursos humanos debe facilitar periódicamente a la representación de los trabajadores una relación de las solicitudes de traslado pendientes, informando de las causas que han impedido su resolución. Los forzosos, que se configuran como subsidiarios de los voluntarios, generan el derecho del trabajador al abono de los gastos de traslado, en los términos del art. 40 ET y a una indemnización equivalente a tres mensualidades. El convenio establece que la empresa podrá realizarlos, salvo pacto en contrario, sin necesidad de acuerdo o autorización, con los trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años y por una vez con cada uno de ellos. Semejante regla debe interpretarse en el sentido de que, si el afectado alcanza dichos años de servicio, el traslado requiere necesariamente acuerdo individual o en fase de consultas. En caso contrario, habrán de seguirse al menos, como es obvio, los trámites y las garantías que prevé el art. 40 ET, ya se trate de traslado individual o colectivo. Además, si existen varios empleados en las mismas condiciones, los traslados se efectuarán atendiendo a la menor antigüedad en la empresa<sup>38</sup>. En casos de trabajadores con hijos en edad escolar, el traslado se realizará, siempre que sea posible, de modo que no interrumpa el desarrollo del curso.

Algo más complejas son las reglas del convenio colectivo de RETE-VISIÓN I, S.A., cuyo capítulo VII —arts. 19 y siguientes— se titula «traslados, comisión de servicios y permutas». En términos muy próximos al art. 40 ET, define el traslado como «el cambio de destino a centro de trabajo... sito en distinta población que obligue al afectado a fijar su residencia en otra localidad». Y distingue entre voluntario, forzoso y convenido.

---

<sup>37</sup> Se concederán cuatro días de permiso con sueldo para efectuar el traslado; o seis, si el traslado es de la península a las islas o viceversa. Este permiso incluye el de traslado de domicilio del art. 37.3 ET.

<sup>38</sup> Se concederán diez días de permiso con sueldo para efectuar el traslado; o quince, si el traslado es de la península a las islas o viceversa. Este permiso incluye el de traslado de domicilio del art. 37.3 ET.

El voluntario, que se produce como consecuencia de la cobertura de una vacante interna a petición del trabajador, siempre que requiera cambio de residencia, exige que el interesado, además de figurar previamente inscrito en una base de datos denominada «banco de traslados»<sup>39</sup>, reúna tres requisitos: **1)** ser personal fijo de la empresa; **2)** acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo para el primer traslado en la empresa, y de dos años en ocasiones sucesivas<sup>40</sup>; y **3)** adjuntar a su solicitud todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en ella. En la selección del personal inscrito deberán tenerse en cuenta la idoneidad para el puesto de trabajo, la experiencia profesional específica, el haber sido el trabajador objeto de un traslado anterior a otro punto geográfico con carácter forzoso, por exigencias del servicio, y las circunstancias familiares y personales. Una vez que la comisión de empleo establezca los baremos, así como la ponderación de los factores recogidos y otros factores que pudiera tomar en consideración, se dictará resolución, disponiendo el adjudicatario de un plazo máximo de seis meses para incorporarse al nuevo puesto.

Muy similar al anterior, el traslado convenido, sobre el que no hay regulación específica, es el que se produce de mutuo acuerdo. Y el forzoso obedece a necesidades objetivas de la empresa, con base en las causas expresadas en el art. 40 ET. Como reglas específicas, deben destacarse tres de interés: **1)** que la comisión de empleo tendrá cumplida información previa de todo traslado forzoso que se vaya a llevar a cabo. **2)** Que se valorará la posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional que no exija cambio de residencia, siempre y cuando exista vacante y la persona cumpla el perfil en caso de puesto objetivamente amortizable<sup>41</sup>. Y **3)** Que el afectado tendrá prioridad de retorno a su puesto de trabajo.

En todas las modalidades de traslado se genera el derecho a unas indemnizaciones que regula el art. 23 en los siguientes términos: **1)** se abonarán los gastos de locomoción del interesado y de los familiares que convivan con él, gastos que deberán ser justificados; **2)** también se abonarán los gastos de transporte, mobiliario y enseres; **3)** además, los traslados forzosos y convenios darán derecho a percibir una indemnización en metálico de cien mil pesetas mensuales brutas como ayuda de vivienda durante tres años; y **4)** todo ello sin perjuicio del derecho de rescisión del contrato que reconoce al trabajador el art. 40 ET, con las condiciones más favorables que, eventualmente, se hayan pactado.

---

<sup>39</sup> La vigencia de la inscripción en él es de un año renovable.

<sup>40</sup> Se exceptúa el caso del trabajador que hubiese sido afectado por un traslado forzoso.

<sup>41</sup> En tal caso, la empresa se compromete a no llevar a cabo una contratación posterior para cubrir el puesto de trabajo que venía siendo ocupado por el empleado objeto de un traslado forzoso por un período de veinticuatro meses.

Seguidamente, el art. 24 regula las comisiones de servicio, que se justifican «por necesidades organizativas» y «para la realización de misiones o cometidos especiales». De obligado cumplimiento, la orden de comisión se dictará con setenta y dos horas de antelación y el trabajador percibirá, por adelantado, el anticipo correspondiente a dietas y a gastos de locomoción. Su duración máxima será de cuarenta y cinco días, que podrán ampliarse a dos meses si la comisión implica un desplazamiento al extranjero, y, en ambos casos, por treinta días más, si el plazo fuera insuficiente y lo exigiesen razones de servicio. La cuantía de las dietas a percibir, si el trabajador está desplazado más allá de 45 kilómetros, será única para todo el personal de la empresa<sup>42</sup>, con independencia de su encuadramiento profesional, correspondiendo el cuarenta por ciento del importe a alojamiento y desayuno, el treinta por ciento al almuerzo, el veinte por ciento a la cena y el diez por ciento restante a gastos varios<sup>43</sup>. Todos estos porcentajes se cobrarán en función de los días y horas de salida y regreso, excepto en los casos en los que la empresa proporcione alojamiento concertado y desayuno, en los que se excluirá esta partida. Igualmente, no se percibirán dietas si el trabajador viaja a gastos pagados<sup>44</sup>.

Para terminar, el art. 25 se dedica a las permutas, cuyas solicitudes se han de formular por trabajadores que presten servicios en los puestos del mismo grupo y en centros de trabajo distintos. A tales efectos, se valorarán las circunstancias organizativas y permanentes de las solicitudes, cuya concesión no lleva aparejado derecho indemnizatorio alguno e implica la aceptación de las posibles modificaciones retributivas a que pudiera dar lugar el cambio de puestos de trabajo.

Mucho más escueto es el convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A., que regula los traslados en la cláusula XIX. Tras una definición relativamente próxima a la del art. 40 ET<sup>45</sup>, este precepto se refiere exclusivamente a la compensación del trabajador, la cual debe ser negociada entre ambas partes tomando en consideración tres conceptos: el viaje de la unidad familiar (en iguales condiciones que existan para un desplazamiento nacional de trabajo), la mudanza (oferta media) y dos días libres de traslado.

---

<sup>42</sup> Para los años 2001 y 2002, de doce mil quinientas pesetas, si es dieta nacional, y de veinte mil ciento noventa y cuatro si es internacional. Para el año 2003, sólo se incrementa la nacional hasta las trece mil pesetas.

<sup>43</sup> El porcentaje de gastos varios se percibirá asociado al almuerzo, a la cena o a ambos. A los efectos de abono de los porcentajes de dieta por comidas y cenas, se considerarán horarios de unas y otras las quince y las veintidós horas, respectivamente.

<sup>44</sup> Para efectuar los desplazamientos de recorrido, se facilitarán los medios necesarios que podrán ser: ferrocarril, barco, avión, vehículo aportado por la empresa o vehículo propio del trabajador, respetando en lo posible la voluntad de éste.

<sup>45</sup> «Se entiende por traslado el cambio permanente de la residencia que el trabajador tuviera establecida, a otra provincia diferente y por iniciativa de la empresa».

También merece comentario el capítulo III de la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A., que adopta una definición *ad hoc* de traslado<sup>46</sup>, con la peculiaridad añadida de que «la empresa podrá exigir del empleado la acreditación del cambio de residencia». Se diferencia entre el traslado forzoso —el que «viene impuesto por la dirección de la compañía, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y supone, con carácter general, la amortización del puesto de trabajo de origen»— y voluntario —el «solicitado directamente por el empleado, ya sea de forma directa por interés personal, ya por concurrir a la cobertura de una vacante cuyo puesto supone el traslado».

Tras introducir la diferencia anterior, procede la mencionada recopilación normativa a regular la «política de ayudas al traslado». Tales ayudas son las siguientes:

**A)** Para el traslado forzoso: **1)** ayuda vivienda al empleado trasladado durante el primer año, según baremo por ubicación del puesto de destino<sup>47</sup>, que se ingresará mensualmente en nómina, con la consiguiente retención de I.R.P.F.; **2)** 50 por 100 de la ayuda vivienda anterior durante el segundo año; **3)** cinco días laborables de permiso retribuido con abono de hotel en la localidad de destino y el desplazamiento desde el lugar de origen hasta el de destino; **4)** el 100 por 100 del coste de la mudanza con un límite de seguro de un millón quinientas mil pesetas para robo, desperfectos, etc., precisándose aportar tres presupuestos y factura; y **5)** en caso de dificultad para la escolarización de los hijos, la facilitación de apoyo para resolver este problema.

**B)** Para el voluntario: **1)** ayuda vivienda al empleado trasladado durante seis meses, según baremo por ubicación del puesto de destino<sup>48</sup>, que se ingresará mensualmente en nómina sujeta a retención de IRPF; **2)** 75 por 100 del coste de la mudanza hasta el tope de 150.000 pesetas; y **3)** abono del hotel durante los cinco primeros días naturales desde el inicio del desplazamiento.

Si el cambio de centro de trabajo dentro de la misma provincia requiere cambio de residencia, la aplicación de las ayudas descritas se analizará de forma individualizada por el área de recursos humanos.

---

<sup>46</sup> «Supone todo cambio de centro de trabajo del empleado que exija cambio de residencia, siempre que implique cambio de provincia».

<sup>47</sup> Este es el siguiente: para Madrid, Cataluña y Navarra, 110.000 pesetas; para Aragón, Asturias, Cantabria, Comunidad Valenciana, Baleares, Galicia, País Vasco, La Rioja y Ceuta y Melilla, 90.000 pesetas; y para Andalucía, Canarias, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura y Murcia, 75.000 pesetas.

<sup>48</sup> Ayudas de 75.000 pesetas para las Comunidades de Madrid, Cataluña y Navarra y de 50.000 para las demás.

Como excepción, las ayudas previstas no serán de aplicación al empleado que, como consecuencia de un traslado, retorne a su residencia habitual.

\* \* \*

A modo de recapitulación de cuanto se ha expuesto, debe reconocerse la existencia de diversas cláusulas en varios convenios colectivos que desarrollan y mejoran considerablemente el régimen legal. Claro que dentro de un contexto de significativos desequilibrios, en el que conviven convenios que no contienen referencia alguna —como el sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** o el de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.— con otros que sí se dedican con profundidad a la materia, como es el caso más palmario del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. Y, dicho sea de paso, también se aprecia cómo ésta contiene el régimen modélico en términos de mayores garantías y derechos, que disminuyen hasta su equiparación con los mínimos legales en las normas convencionales menos proteccionistas. Sin duda, ello es trasunto del pasado carácter público de la empresa, como se comprueba, asimismo, cuando se repara en la propia terminología utilizada en el tratamiento de la movilidad geográfica.

### 3. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Si las previsiones convencionales sobre movilidad funcional son escasas, todavía lo son más las relativas a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, hasta el punto de que son excepcionales las referencias expresas a la materia; tan excepcionales que se reducen a dos reglas, localizadas, una, en el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. [arts. 10, párrafo último, y 72.b).2] y, la otra, en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. [arts. 4 y 254.f)]. Ambas poseen muy poca trascendencia y coinciden en su contenido (se advierte aquí, de nuevo, una influencia del citado texto refundido sobre el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.), que se limita a contemplar un aspecto procedimental relacionado con la intervención de los representantes de los trabajadores, pudiéndose considerar que precisan y mejoran el alcance de las competencias informativas que reconoce a éstos el ET (arts. 41.3 y 64.1.4°).

Además de recordar la necesidad de observar lo dispuesto en el art. 10 LOLS (sin duda, se está contemplando el requisito de dar audiencia al delegado sindical previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo, como pueden ser, de acuerdo con el art. 41.2 ET, determi-



nadas modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo), establecen tales reglas que es competencia de la representación unitaria la emisión de informe previo, «con carácter preceptivo», en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, para lo cual la empresa habrá de comunicar a aquélla la modificación propuesta con un plazo de antelación de una semana. El requisito únicamente tiene sentido en el caso de las modificaciones sustanciales *individuales*, pues en las colectivas está implícito en el más amplio de la apertura previa de un «período de consultas», exigido por el art. 41.4 ET. Por lo demás, parece que semejante atribución de carácter preceptivo a la solicitud patronal de informe no supone que la omisión de dicha solicitud prive de validez a la decisión modificativa; se estaría entonces ante una «transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores... en los términos... convencionalmente... establecidos», tipificada como infracción administrativa grave en el art. 7.7 LIS.

Aunque cualesquiera otros aspectos carecen de previsión expresa, sí se puede apreciar que cuentan con alguna implícita, como sucede en el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, cuando se adhiere al ASEC (art. 31), lo que implica el posible sometimiento a sus procedimientos de mediación y arbitraje (actualmente sería a los contenidos en el ASEC II) de las discrepancias surgidas durante el período de consultas que debe preceder a una modificación sustancial colectiva; o en el convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., a lo largo del complejo tratamiento de la «recolocación de recursos humanos» y «reasignación en funciones de otras categorías» (cláusula 4, «empleo»), regido por el principio de la voluntariedad, que se extendería también a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que puedan originar dichas recolocación y reasignación, entre ellas, como ya se señaló [capítulo VI.1.B)], las consistentes en cambios funcionales.

## Capítulo VII

### FORMACIÓN

En un sector dominado, con la excepción del convenio colectivo de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, por convenios de empresa, resulta particularmente llamativa la existencia de un acuerdo de sector de formación continua. En concreto, se ha suscrito ya el II Acuerdo específico de empresas operadoras de servicios de telecomunicaciones de adhesión al III **Acuerdo nacional de formación continua**<sup>1</sup>, por las organizaciones FCT-CCOO y FETCM-UGT, por una parte, y por las empresas TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U, TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., AIRTEL MÓVIL, S.A., RETEVISIÓN I, S.A. y LINCE TELECOMUNICACIONES, S.A. Debe destacarse, en este sentido, la parte empresarial, porque no se trata de una o varias organizaciones empresariales, sino varias empresas, algunas de las cuales no han suscrito con sus trabajadores convenio colectivo estatutario —como es el caso de AIRTEL MÓVIL, S.A.— o ni siquiera acuerdo de ningún tipo —en esta situación se encuentra LINCE TELECOMUNICACIONES, S.A.—. Y, como quiera que la representación de la parte patronal no sigue los requerimientos del art. 87.3 ET, resulta discutible que el acuerdo alcance eficacia general, por mucho que se cumpla holgadamente el requisito de que las empresas den ocupación a la mayoría absoluta de los trabajadores del sector, de conformidad con el requisito del art. 88.1 ET y, además, supongan más del 10 por 100 de las empleadoras de telecomunicaciones, en analogía con el mandato del referido art. 87.3 ET. A estos efectos, poco puede importar

---

<sup>1</sup> Publicado por resolución de 5 abril 2001 (BOE de 25 abril). El primero, de adhesión al II ANFC, había sido publicado en el BOE de 22 octubre 1998.

que las partes manifiesten suscribir el acuerdo al amparo del art. 83.3 ET como acuerdo sobre materia concreta, o que —art. 1.2— se negocia en el marco del tit. III del ET y que tiene la naturaleza descrita en el art. 82 ET.

Por lo que respecta a su vigencia, al igual que el III ANFC, se establece hasta el 31 diciembre 2004. En cuanto a sus contenidos, guarda una semejanza muy notable con otros homólogos de adhesión al III ANFC. Además de adherirse a este acuerdo interprofesional, se constituye la comisión paritaria de formación de empresas operadoras de servicios de telecomunicaciones, con una composición de ocho miembros por cada una de las representaciones firmantes del acta. Por lo que respecta a sus funciones, serán, en concreto, las que se expresan en el art. 18 del III ANFC<sup>2</sup>. Por lo demás, se regulan cuatro tipos característicos de iniciativas de formación: planes de empresa, planes agrupados sectoriales, acciones complementarias y de acompañamiento y permisos individuales de formación.

Finalmente, debe destacarse que regula, en su art. 6, la concurrencia conflictiva con convenios o acuerdos de distinto ámbito, otorgando, como regla general, prioridad aplicativa al Acuerdo de formación continua, añadiéndose que, en caso de acuerdos de ámbito territorial menor, éstos resultarán inaplicables en cuanto contradigan el mismo. Semejante regla de concurrencia suscita dudas cuando se produce en relación con los convenios estatales de empresa, como sucede en diversos casos. Por ejemplo, y de forma muy notoria, con el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. —arts. 70 y siguientes—. En ella, entre otras cuestiones, se constituye una comisión central de formación, cuyas funciones habrán de coordinarse necesariamente con las de la comisión paritaria sectorial del Acuerdo específico antes descrito, puesto que, en algún caso, las de ambas comisiones se entrecruzan<sup>3</sup>.

Además, hay que tener en cuenta la cláusula 9 del vigente convenio colectivo de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., ya elaborada a la vista del III ANFC y del II Acuerdo específico. Entre otras declaraciones programáticas, se afirma que «...se procurará que el volumen de horas de formación por empleado se encuentre en el entorno de lo que se establezca para la elaboración del plan anual de formación», a cuyo efecto se le

---

<sup>2</sup> En general, sobre el III ANFC, VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La formación profesional continua, entre el diálogo social y la negociación colectiva», RL, 2000, núm. 9, págs. 1 y sigs.

<sup>3</sup> Por lo demás, el citado texto refundido regula los criterios y prioridades para el acceso a los cursos de formación y capacitación motivados por la introducción de nuevas tecnologías —sucesivamente, antigüedad en el acoplamiento, antigüedad en la categoría y antigüedad en la empresa—; subraya la importancia de la formación y perfeccionamiento, en especial de quienes desempeñen funciones de jefatura; alude a los derechos salariales y compensaciones por gastos del personal en formación y establece períodos mínimos de preaviso para la asistencia a cursos.

otorgan determinadas funciones a la comisión de formación. Más en concreto, se mantiene la cláusula de formación del convenio colectivo para los años 1999-2000, centralizada en el referido plan anual de formación y en una oferta formativa abierta, basados ambos en la figura clave del profesor-colaborador. Y se desarrollan una serie de orientaciones que deben guiar las actividades formativas: la primera, la de formación ligada a las carreras profesionales, que implica un compromiso recíproco de la empresa y del trabajador hacia la organización y desarrollo de los programas y cursos más adecuados. La segunda, la de elaboración de la demanda, de acuerdo con la cual el programa anual de formación, en el que existirá una segmentación de actividades formativas de tres tipos —corporativas, sectoriales y transversales—, se elaborará con la intervención de los mandos intermedios en el momento de concertar con los empleados sus necesidades formativas y se complementará con otros dos mecanismos: la oferta formativa abierta y el autoestudio con acreditación posterior de la empresa, previa prueba de evaluación. La tercera, el fomento de la teleformación, que no tiene que excluir necesariamente la formación presencial. La cuarta, la elaboración de un plan de acción del profesor-colaborador, que se inserta como anexo IV del convenio<sup>4</sup>. La quinta, el establecimiento de una duración diaria máxima de las acciones formativas, que no debe exceder de las seis horas lectivas o de la jornada en caso de otras técnicas docentes, así como la restricción de exámenes a los programas que, por su especial relevancia, así lo requieran. Y la sexta y última, la concesión de la competencia para informar sobre la financiación de los permisos individuales de formación solicitados por los empleados a la comisión paritaria de operadores de telecomunicaciones, de acuerdo con el art. 19.c) del III ANFC.

Menores problemas de coordinación con el acuerdo sectorial —al cual remite expresamente— plantea el art. 37 del convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A., cuya comisión de formación ostenta competencias básicamente de análisis, verificación, desarrollo y propuesta de planes de formación, por más que sus referencias, sobre todo por cuanto se refiere al FORCEM, parecen aludir al II ANFC. Ello sin perjuicio de que el convenio reserve la posibilidad de que la empresa realice otras actividades formativas que estime necesarias.

---

<sup>4</sup> Este anexo se estructura en tres bloques de actividad, orientados a: 1) organizar el grupo de profesores colaboradores, 2) dinamizar a éstos y 3) desarrollar su formación pedagógica. Dentro del primer bloque, las actividades deben tender a la captación, validación y motivación. El segundo se debe desarrollar a través de la «sala de profesores», en la *web* de formación como espacio de comunicación y trabajo «colaborativo». Y el tercero se articula sobre un programa de formación básica, otro de formación especializada y una serie de talleres, todos los cuales desarrolla el propio anexo.

Este convenio se preocupa de destacar la libre aceptación del trabajador para la asistencia a los cursos, sin perjuicio de que, una vez producida la misma, la asistencia sea obligatoria y objeto de control disciplinario por parte de la empresa. Y añade que las actividades de contenido formativo que se desarrollen fuera de la jornada habitual de trabajo no merecerán la consideración de exceso de jornada.

En cuanto a las cláusulas del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A., hay que referirse a la número XXX. Al margen de consideraciones de tipo programático, dicho precepto incluye tres mandatos concretos: 1) que los cursos organizados por la compañía serán abonados en su totalidad por ésta —inscripción, viajes y gastos—. 2) Que los cursos que realicen los trabajadores por su cuenta y que sean de utilidad para la empresa serán subvencionados parcialmente por ésta. Y 3) que recursos humanos informará trimestralmente al comité de empresa sobre el cumplimiento del plan y de los programas de formación. En fin, debe destacarse que la empresa regida por este convenio no ha suscrito el II Acuerdo específico de formación de las empresas operadoras de servicios de telecomunicaciones.

Más amplios contenidos incluye el convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (arts. 21 y siguientes), aparte de que esta empresa es de las afectadas por el referido Acuerdo de formación del sector. También prescindiendo de preceptos programáticos y de declaración de intenciones, debe destacarse, en primer, lugar la adhesión expresa a dicho Acuerdo y también al III ANFC —esta última de carácter eminentemente declarativa, por redundante con la anterior—. En segundo lugar, es digna de destacar la diferencia entre formación inicial y formación continua, que parte de la existencia de cursos específicos para trabajadores que se incorporen a la empresa o bien cambien de grupo, subgrupo o actividad laboral. Por lo que respecta a la formación continua, la empresa facilitará formación en el puesto de trabajo, cursillos de asistencia personal, cursos de enseñanza asistida por ordenador y cualquier otro medio que se considere conveniente a la finalidad perseguida. En cuanto a la relación de las actividades formativas con la jornada de los que participan en ellas, el convenio prevé que, si se trata de cursos de reciclaje indispensables para la realización de las tareas adscritas al puesto de trabajo, el tiempo empleado «se considerará dentro de la duración de la jornada». En los demás cursos, el tiempo se encontrará en un cincuenta por ciento dentro y en otro cincuenta por ciento fuera de la jornada. En otro orden de cosas, se prevé la notificación anticipada de cursos que superen las sesenta horas de duración y deban desarrollarse fuera de la provincia; se contempla la posibilidad de sancionar al trabajador por su falta de interés o aprovechamiento de la formación cuando quepa apreciar mala fe y se potencia la figura del profesor-colaborador, empleado de la propia empresa. Finalmente, y como órgano específico propio de gestión de la

formación en la empresa, se constituye un comité paritario de formación, compuesto por el director de relaciones laborales o persona en la que éste delegue, el director de desarrollo de recursos humanos o persona en la que éste delegue y dos miembros del comité intercentros.

En relación con otra empresa igualmente firmante del II Acuerdo específico de formación de las empresas operadoras del servicio de telecomunicaciones, RETEVISIÓN, S.A., su convenio colectivo (arts. 17 y 18) también contiene interesantes referencias a la materia de la formación continua. A partir de una definición de objetivos, prevé la elaboración anual de un plan general de formación, que deberá someterse a la comisión de empleo para su puesta en marcha y cumplimiento de resultados. Y, seguidamente, contiene unas reglas sobre el lugar de desarrollo de los cursos —fundamentalmente en los centros de trabajo de la empresa—; la asistencia obligatoria a los que se desarrollen dentro de las horas de trabajo; la obligación de colaboración de la plantilla con el plan, cuando cualquier trabajador sea requerido; los mecanismos de participación de los representantes legales de los trabajadores; la difusión de cursos y convocatorias organizados por cualesquiera otras entidades públicas o privadas, con concesión a la empresa de la potestad para seleccionar a los empleados que deban o puedan asistir a las mismas; y reglas sobre material docente y sobre asignaciones presupuestarias, que podrán ser completadas con financiación externa.

Por último, deben tenerse en cuenta las reglas contenidas en el art. 21 —único de un capítulo, el VI, denominado «formación»— del convenio colectivo de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, que contiene una adhesión —«las partes suscriben...», expresa el precepto— al Acuerdo nacional para la formación continua<sup>5</sup>, a partir de la cual se impone que los planes sometidos al acuerdo nacional, sean de empresa o agrupados, o bien a otras formas de subvención institucional, se presenten con acuerdo o, en su defecto, con acta en la que se refleje la posición motivada de cada parte. En fin, se otorgan unas funciones a la comisión mixta de formación muy en la línea de lo previsto en el III ANFC.

\* \* \*

A modo de síntesis, puede concluirse que en la formación continua se reflejan, con mayor nitidez que en relación con otras materias, muchas de las disfunciones que existen en la negociación colectiva del sector: inexistencia de un claro interlocutor por la parte empresarial, convivencia de subsectores —como el de la fibra óptica— con regulaciones específicas,

---

<sup>5</sup> Otra vez, aunque la adhesión fue materialmente al II Acuerdo —el vigente en el momento de suscribirse el convenio— debe ahora entenderse realizada al III Acuerdo.

coordinación compleja entre el II Acuerdo específico y las cláusulas de los convenios de empresa, etc. No obstante lo cual, deben destacarse dos rasgos muy concretos que merecen valoración positiva, cuales son, en primer lugar, la adhesión al III ANFC y, en segundo, precisamente por lo anterior, una tendencia a la negociación colectiva en el nivel sectorial mayor que la que se aprecia en relación con las restantes materias, en las que prevalece, con absoluta supremacía, la negociación colectiva de empresa.

## Capítulo VIII

### SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. EXCEDENCIAS

Aunque ninguno de los convenios deja de referirse a la materia, la comparación de las respectivas regulaciones muestra fuertes disparidades o diferencias entre ellas, tanto en términos cualitativos como cuantitativos. Desde este último punto de vista, se trata siempre de regulaciones parciales, que no llegan nunca a extenderse a los distintos supuestos de suspensión relacionados en el art. 45 ET ni a los de excedencia definidos en el art. 46 de igual Texto legal. En concreto, carecen de cualquier referencia las suspensiones por acuerdo, inicial o sobrevenido, entre el trabajador y la empresa [art. 45.1.a) y b)]; riesgo durante el embarazo [art. 45.1.d)]; privación de libertad [art. 45.1.g)]; fuerza mayor [art. 45.1.i)]; causas económicas, técnicas, organizativas o de producción [art. 45.1.j)]; ejercicio del derecho de huelga [art. 45.1.l)] y cierre patronal [art. 45.1.m)]. El caso más extremo es, sin duda, el del convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, que únicamente prevé, en su art. 26.1, que pueda aplicarse la sanción de suspensión de empleo y sueldo por la comisión de faltas leves, graves o muy graves.

Aparte de aparecer dispersas en cada convenio, muchas de las reglas aquí consideradas no añaden nada a las legales, se limitan a remitir a éstas o son puramente declarativas, por lo que resultan irrelevantes e innecesarias. Así sucede, por ejemplo, cuando se regula la excedencia por cuidado de hijos o familiares reproduciendo los términos del art. 46.3 ET<sup>1</sup> o se estipula: **1)** que «la suspensión del contrato de trabajo y las excedencias se producirán de acuerdo con los supuestos, las condiciones y los efectos

---

<sup>1</sup> Art. 27.3 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.



establecidos en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores, según la regulación legal aplicable en cada momento»<sup>2</sup>; 2) que «en cuanto a las circunstancias y condiciones que dan lugar a la situación de excedencia forzosa se estará a lo preceptuado en la legislación vigente»<sup>3</sup>; 3) que «el trabajador excedente [voluntario] conserva sólo un derecho preferente al reingreso, una vez finalizado el período solicitado, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa»<sup>4</sup>, lo cual no difiere de lo que dispone el art. 46.5 ET; 4) que la «excedencia podrá ser voluntaria o forzosa»<sup>5</sup>, lo que coincide con la previsión del art. 46.1 ET; 5) que «el contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas legalmente previstas, y en concreto de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores»<sup>6</sup>; 6) que «la suspensión del contrato exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo», lo que coincide con lo dispuesto en el art. 45.2 ET; 7) que «la incapacidad temporal no interrumpe el cómputo del plazo establecido en los contratos temporales»; 8) que el tiempo de permanencia en excedencia voluntaria «no computa a efectos de antigüedad en al empresa»<sup>7</sup>, lo cual se deduce, *a sensu contrario*, del art. 46.1 y 3 ET; y 9) que la duración del descanso por maternidad en caso de parto múltiple «se amplía a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo en el mismo parto» y que se concede también derecho a la excedencia por cuidado de hijos en los casos de acogimiento permanente o preadoptivo<sup>8</sup>, lo cual no mejora, aunque se insista en lo contrario, lo dispuesto en los arts. 48.4 y 46.3 ET, en la redacción que ya tenían dos años antes (desde la Ley 39/1999, de 5 noviembre) de la fecha en que se suscribe el acuerdo colectivo que incorpora las referidas reglas y, por otro lado, muestra un incomprensible desconocimiento de la regulación legal vigente en la indicada fecha o, cuando menos, una falta de voluntad de acomodar aquel acuerdo a esa regulación.

Otro grupo de previsiones convencionales, que son las de interés, complementan o mejoran, en mayor o menor medida, las legales o contemplan supuestos de suspensión o excedencia distintos de los que recoge la norma estatal, lo que es posible según recuerda, a propósito de las excedencias, el art. 46.6 ET. Encajan claramente en las primeras, por ejemplo, las relativas a la incapacidad temporal o la mayoría de las que versan sobre la exce-

<sup>2</sup> Art. 31 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.

<sup>3</sup> Art. 146 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>4</sup> Cláusula XVI convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.

<sup>5</sup> Art. 27.1 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.

<sup>6</sup> *Ibid.*, art. 26.1

<sup>7</sup> Art. 30, párrafo último, convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

<sup>8</sup> Capítulo II recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.

dencia voluntaria, así como las únicas que se han encontrado sobre la suspensión por servicio militar o civil sustitutivo, contenidas en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.; también la ampliación a tres años de la duración máxima de la excedencia por cuidado de familiar, incluida en el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (cláusula XVI) y limitada a los casos en que el pariente por el que se solicite la excedencia sea de primer grado por consanguinidad, por lo que el beneficio no se aplica en relación con los restantes sujetos causantes que figuran en el art. 46.3, párrafo segundo, ET. Por lo que se refiere a los aludidos supuestos de suspensión o excedencia que obedecen a causas distintas de las legales, procede traer a colación, además de la «excedencia especial de carácter temporal» prevista en el convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., de la que puede hacer uso el trabajador que acepte una oferta de incorporación a otra empresa del grupo Telefónica<sup>9</sup>, los denominados «permisos no retribuidos» o «licencias sin sueldo», ya abordados [capítulo III.6.B)]

---

<sup>9</sup> Cláusula 4.4:

«Excedencia especial. Regulación:

Duración.— Con carácter general, la excedencia será de 1 año, que tendrá la consideración de período mínimo y de permanencia obligatoria para el empleado en dicha situación, con posibilidad de prorrogarse, a voluntad del mismo, por otro período completo anual. La duración máxima será de dos años.

Cómputo de antigüedad.— El tiempo que el empleado permanezca en excedencia computará como antigüedad a todos los efectos, si retornara a 'Telefónica de España, S.A.U.'.

Plan de pensiones.— Pasan a la situación de partícipes en suspenso. Se compensará la diferencia de la aportación empresarial con la de la empresa de destino, si la hubiera. La cantidad se calculará a partir del sueldo que venía percibiendo en 'Telefónica de España S.A.U.', entendiéndose por tal los conceptos fijos abonados en el mes anterior a la fecha de comienzo de la excedencia.

Seguro colectivo.— Durante la vigencia de la excedencia, se causa baja en el seguro colectivo siempre que exista en la empresa de destino un seguro que cubra los mismos riesgos; si en la empresa de destino no existe un seguro similar, el empleado puede permanecer de alta en el seguro colectivo, siendo las cuotas a su cargo. Si el empleado se reincorpora a 'Telefónica de España, S.A.U.', se producirá el alta automática en el seguro colectivo desde la fecha de incorporación, en las condiciones que estén en vigor en dicho momento para los empleados en activo.

Derecho de reingreso.— Tendrán derecho a reingresar, previa solicitud que deberá formalizarse con dos meses de antelación a la fecha de finalización de la excedencia o de su prórroga, en un puesto de trabajo de su categoría, en su residencia de origen o en la más próxima, si en aquélla no existiese en esa fecha plantilla de su categoría.

Extinción de la excedencia.— Serán causas de extinción de esta situación de excedencia especial, e igualmente conllevarán la extinción de la relación laboral con 'Telefónica de España, S.A.U.', las siguientes:

1. Finalización del período de vigencia de la excedencia y la prórroga, en su caso, sin haber solicitado el reingreso en los plazos previstos.
2. Baja en la empresa de destino, de forma voluntaria o para incorporarse a otra que no fuera del Grupo Telefónica, sin autorización de 'Telefónica de España, S.A.U.'.
3. Por despido disciplinario en la empresa de destino.
4. Causas previstas legalmente, cuando proceda.

Aún cabe distinguir un tercer y último grupo de estipulaciones, no muchas, que se caracterizan por haber quedado sin efecto o modificadas como consecuencia de posteriores reformas legales o por ser ilegales o, cuando menos, de muy dudosa legalidad. Responde a lo primero la regulación de la excedencia por cuidado de hijos que incluye el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (art. 139.2), que habrá de entenderse sustituida por lo dispuesto en el art. 46.3 ET en todo aquello en lo que no coincida con el régimen que establece este precepto (por ejemplo, inclusión como sujetos causantes de los acogidos). A lo segundo (estipulaciones ilegales o de discutible legalidad): **1)** la posibilidad de que la empresa pueda interrumpir, por «excepcional necesidad del servicio», el disfrute de la excedencia voluntaria, contenida también en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (art. 142)<sup>10</sup>. **2)** La limitación del acceso a la excedencia por cuidado de acogido (permanente o preadoptivo) a que éste sea menor de tres años<sup>11</sup> y la posibilidad de denegar la excedencia por cuidado de familiares, «por razones organizativas, cuando el número de empleados en la misma unidad organizativa que disfrute de ese beneficio así lo aconseje», una y otra contenidas en la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.<sup>12</sup>. **3)** La posibilidad de que la empresa pueda denegar el pase a la excedencia voluntaria cuando el total de trabajadores excedentes supere un determinado porcentaje (el tres por ciento), contenida en el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (art. 30)<sup>13</sup>. Y **4)**, en el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (cláusula XVI), la restricción a los trabajadores fijos del derecho a la excedencia voluntaria del art. 46.2 ET (la ordinaria) y a la

---

‘Telefónica de España, S.A.U.’ se reserva el derecho de dar por extinguida esta excedencia especial cuando por razones organizativas, técnicas o de producción, la empresa precise los servicios del empleado dentro de su ámbito organizativo».

<sup>10</sup> Tal posibilidad no parece compatible con el art. 46.2 ET.

<sup>11</sup> Semejante limitación es contraria a lo dispuesto en el art. 46.3 ET. Cfr. J. GÁRATE CASTRO: «Apuntes sobre la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras», Revista Xurídica Galega, 2000, núm. 26, pág.17.

<sup>12</sup> La posibilidad de restringir el acceso a la excedencia por cuidado de familiares va más allá de lo autorizado por el art. 46.3, párrafo tercero, ET, salvo que se entienda que se circunscribe a los supuestos en que los trabajadores afectados pretendan disfrutar de dicha excedencia por el mismo sujeto causante. Cfr. J. GÁRATE CASTRO, op. últ. cit., pág. 16.

<sup>13</sup> Es forzoso para la empresa el reconocimiento de la situación de excedencia voluntaria del trabajador que reúne las condiciones (legales y convencionales, éstas últimas siempre que sean válidas) requeridas para acceder a ella y que comunica su intención de hacer uso del derecho que le corresponde al respecto. Sobre este extremo, ARGÜELLES BLANCO, A. R.: *La excedencia laboral voluntaria*, Aranzadi (Pamplona, 1997), págs. 176, 234 y 241 y ss.

excedencia «especial» por cuidado de hijos o familiares<sup>14</sup>, así como la sujeción del derecho a esta última a que se solicite por un período mínimo de seis meses, cuando el ET (art. 46.3) no fija limitación alguna de tal naturaleza. La ilegalidad de semejante limitación no se salva por el hecho de que se contemple (cláusula XIV) el acceso a licencias sin sueldo de uno a seis meses «en caso de necesidad justificada», pues el régimen se éstas no incorpora las ventajas que establece el art. 46.3 ET (sólo pueden ser solicitadas por los trabajadores que lleven al menos dos años en la empresa, su duración no computa a efectos de antigüedad o, para ser más exactos, «a ningún efecto»), y no puede pedirse una nueva hasta que hayan transcurrido tres años desde la finalización del disfrute de la anterior).

De los distintos supuestos legales de suspensión y excedencias que cuentan con referencias en los convenios examinados, los más frecuentemente tratados son, aparte de los de suspensión por razones disciplinarias, de los que se tratará más adelante [capítulo X.3.A)], los de **excedencia voluntaria** del art. 46.2 ET e **incapacidad temporal**. Por lo que respecta a la **excedencia voluntaria**, se ocupan de ella, con mayor o menor amplitud, el texto refundido de la normativa laboral (arts. 139 a 145, ambos incluidos) y el convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (cláusula 12.5), así como los convenios de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (art. 30), TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. (cláusula XVI), y RETEVISIÓN I, S.A. (art. 27.4). Analizada la regulación que proporcionan tales normas convencionales, se descubren, además de las estipulaciones innecesarias y de las estipulaciones ilegales o de dudosa legalidad de las que se ha dado cuenta, otras muchas que, como también se indicó, complementan o mejoran la regulación del ET. Comenzando por estas últimas, destaca la disminución a un año del período mínimo por el que cabe solicitar la excedencia, que aparece en todos los convenios citados, constituyendo en uno de ellos<sup>15</sup> la única mejora que se introduce. Menos frecuente es ya la disminución (a tres años) del plazo que debe mediar entre el término de la excedencia voluntaria anterior y el ejercicio del derecho a otra nueva<sup>16</sup>; y todavía menos la concesión de la posibilidad de disfrutar de la excedencia por un período máximo superior al legal (hasta ocho años), que sólo se contempla en un caso y se supedita a que la antigüedad del trabajador en la empresa sea también superior (cinco años) a la exigida con carácter general por el ET (un año)<sup>17</sup>. Igualmente,

---

<sup>14</sup> La ilegalidad de una estipulación como la indicada es todavía más evidente tras la reforma del art. 15 ET llevada a cabo por el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 marzo, y mantenida por la Ley 12/2001, de 9 julio.

<sup>15</sup> En el de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.

<sup>16</sup> Art. 27.4 convenio de RETEVISIÓN I, S.A., y art. 139.1 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>17</sup> Art. 139.1 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

puede apreciarse una mejora en la previsión de que el reingreso, que nunca llega a configurarse como automático (en ningún caso se confiere un derecho a la reserva de puesto) se producirá, preferentemente o si es posible, en la población en la que residiese el trabajador en el momento de acceder a la excedencia<sup>18</sup>. Lo mismo sucede en relación con la estipulación según la cual «el trabajador puede dar por terminada su situación de excedencia antes de que expire el plazo para el cual se le concedió»<sup>19</sup>.

De carácter complementario de la regulación legal es, en cambio, la previsión que excluye que el trabajador pueda dedicarse a actividades que supongan concurrencia con las de la empresa en la que haya causado la excedencia, lo que comportaría la pérdida del derecho al reingreso<sup>20</sup> o, con mayor claridad, la extinción del contrato de trabajo<sup>21</sup>. Aparte de que resulta más preciso y conveniente indicar que la actividad concurrente prohibida es tanto la que se realice por cuenta propia como por cuenta ajena<sup>22</sup>, en algún caso se llega a limitar el alcance de la prohibición, que se elimina cuando, agotado el período de excedencia y solicitado oportunamente el reingreso, no se pueda acceder al mismo por no haber en tal momento una vacante<sup>23</sup>.

A igual relación de complementariedad entre la ley y el convenio colectivo obedecen las estipulaciones, todas contenidas en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., relativas a la forma de solicitar la excedencia (art. 140, párrafo primero)<sup>24</sup>; el plazo para contestar de que dispone la empresa (art. 140, párrafo segun-

<sup>18</sup> Art. 30, párrafo tercero, convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; art. 141, también párrafo tercero, texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>19</sup> Art. 142 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>20</sup> Art. 30, párrafo cuarto, convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

<sup>21</sup> Art. 139.1 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., en la redacción dada por la cláusula 12.5 del convenio vigente.

<sup>22</sup> Art. 30, párrafo cuarto, convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. La precisión evita la discusión sobre el particular, que puede surgir cuando únicamente se hace referencia a que la prestación de servicios prohibida al trabajador excedente es la realizada «en otras empresas cuya actividad suponga competencia con las [actividades] que realizan las empresas del grupo Telefónica» (nuevo art. 139.1 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., en la redacción dada por el convenio vigente de esta empresa).

<sup>23</sup> Nuevo art. 139.1 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.: «Se exceptúa de esta limitación de prestar servicios en las citadas empresas a los empleados excedentes a partir del momento en que, una vez finalizado el período de excedencia que les fue concedido, hayan solicitado el reingreso en 'Telefónica de España, S.A.U.' y no se les haya podido aceptar el reingreso por no existir vacantes en ese momento».

<sup>24</sup> Suscita dudas el ajuste a Derecho de la exigencia general de que el trabajador consignará «expresamente» en su solicitud «los motivos de la petición» de la excedencia.

do); la sujeción del comienzo del disfrute de aquélla a que el trabajador «liquide... el saldo de anticipo o deuda que tenga pendiente» con la empresa (art. 140, párrafo tercero); el momento en que debe solicitarse la reincorporación («un mes antes de expirar el tiempo de excedencia»; art. 141, párrafo segundo); el plazo dentro del cual la empresa debe atender ésta cuando exista vacante que pueda ser ocupada por el trabajador en la localidad donde residiese en el momento de pasar a la situación de excedencia, o debe comunicar que no hay tal vacante (art. 141, párrafo tercero); la obligación del trabajador excedente de comunicar a la empresa el cambio de domicilio (art. 142, párrafo segundo); las consecuencias de la no solicitud en tiempo de la reincorporación o de la no reincorporación en tiempo al puesto que se hubiera asignado (art. 144); etc.

En cuanto a la **incapacidad temporal**, la regulación convencional tiene siempre un sentido de mejora de la situación del trabajador afectado, al que se le reconoce el derecho a obtener de la empresa el pago de un complemento del subsidio a cargo de la seguridad social. Dicho complemento tiende a garantizar el percibo de la diferencia entre el importe del subsidio y la totalidad de las retribuciones percibidas en el momento de la baja o que correspondería percibir al trabajador si no hubiera causado baja. Aunque el derecho a él se concede, por lo general, con independencia de que la incapacidad temporal tenga su origen en riesgos comunes (enfermedad común y accidente no laboral) o profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional)<sup>25</sup>, en algún caso se omite, probablemente sin intención, la referencia a la enfermedad profesional y, al mismo tiempo, se incluye la *maternidad*<sup>26</sup>, quizás sin advertir los sujetos negociadores del convenio los cambios producidos en el régimen jurídico de aquélla, que ya no forma parte de la incapacidad temporal, como erróneamente se llega a manifestar, y que, además, da derecho a un subsidio equivalente al cien por ciento de la correspondiente base reguladora (art. 133 *quater* LGSS), lo cual, ciertamente, puede conllevar que no haya lugar a abonar complemento alguno. Para un mayor conocimiento del complemento en cuestión y de las cuestiones conexas a su percepción remito al capítulo **XIII.3**.

---

<sup>25</sup> Así, art. 50 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; art. 249, bis, 1 y anexo IV texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.; art. 32.1 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.; y cláusula XXIII convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.

<sup>26</sup> Art. 61.1 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. Aunque en el texto limita ya el abono del complemento a las situaciones determinantes de la incapacidad temporal, hace también referencia a la «maternidad» en el título de la correspondiente estipulación («prestaciones por enfermedad, maternidad o accidente»), la cláusula XXIII del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.; no existiendo correspondencia entre el título y el contenido de la cláusula, la recomendación a los sujetos negociadores no puede ser otra que la de corregir tal deficiencia en posteriores convenios.



## Capítulo IX

### EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

A pesar de la importancia de la materia, es pauta general de nuestra negociación colectiva, seguida también por los convenios colectivos del sector de las telecomunicaciones, el dedicar escasa atención a la extinción del contrato. El tratamiento es nulo en la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A., en el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. y en el convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIO-VISUALES, S.A., el cual únicamente llega a mencionar el «despido» como sanción aplicable por la comisión de faltas muy graves. En los demás casos, la regulación se limita a suministrar unas pocas reglas relativas a algunos de los tipos de extinción que contempla el ET y que complementan o, en alguna ocasión, mejoran, siempre sin grandes ambiciones y con escasa imaginación, lo que éste dispone. Se asiste, en suma, a un tratamiento de la extinción que no va mucho más allá del que realiza la norma estatal y que, por lo tanto, resulta muy poco relevante tanto en términos cuantitativos como cualitativos e, incluso, más pobre que el que se encuentra en los convenios de otras actividades, aun siendo este último también reducido.

Son causas de extinción que cuentan con referencias en los convenios examinados: el **término**, la **dimisión**, la **jubilación**, la **invalidez permanente total**, el **despido colectivo**, el **despido por amortización de puesto de trabajo** *ex art. 52.c) ET* y el **despido disciplinario**, del que se dará cuenta en el siguiente apartado («régimen disciplinario», *pássim*), aunque se advierte ya ahora que su régimen legal sólo se llega a mejorar, excepcionalmente, en aspectos relacionados con el procedimiento de imposición, omitiéndose cualquier tratamiento de sus efectos, como podría ser el aumento de la indemnización correspondiente al declarado improcedente



o el establecimiento, en caso de mediar esa declaración judicial, del compromiso patronal de readmisión o de la concesión al trabajador de la opción entre ella y la percepción de la indemnización. Por otra parte, también se descubren dos reglas relativas a la liquidación a practicar por la extinción. Una de ellas es propia de la extinción por dimisión y consiste en la posibilidad de descontar de dicha liquidación el importe de la indemnización a cargo del trabajador que cese sin preavisar<sup>1</sup>; la otra, que no se ve motivo para ceñirla a la anterior causa extintiva, condiciona el abono de la liquidación a la devolución, por quien cause baja en la empresa, de «los útiles, prendas de trabajo, documentos, tarjetas de identificación, etc., que pueda tener en su poder, que sean propiedad de la empresa»<sup>2</sup>. Ello es todo cuanto se puede encontrar en relación con el finiquito, materia que recibe, en los convenios de otras actividades, una considerable atención.

Sólo la dimisión y la jubilación merecen la atención específica de más de uno de los convenios. La única referencia a la extinción por término se ha localizado en el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 12, párrafo segundo), que regula el preaviso del empresario de un modo que mejora lo dispuesto por el art. 49.1.c) ET, al imponer que se haga aquél con quince días siempre que la duración del contrato de duración determinada haya superado, no el año, como dispone la norma estatal, sino los seis meses. En cuanto a las extinciones por invalidez permanente total, por despido colectivo y por amortización de puesto de trabajo realizada al amparo del art. 52.c) ET, únicamente son objeto de consideración por parte del convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. En el caso del despido colectivo y por amortización de puesto *ex* art. 52.c) ET, la previsión convencional consiste, no en la precisión o mejora del régimen legal del procedimiento (forma) o de los efectos de tales causas de extinción, sino en el establecimiento del compromiso de la empresa de no recurrir a ellas durante la vigencia del convenio (cláusula 4.1, «garantía de empleo»). En el caso de la invalidez permanente total, las reglas, contenidas en la cláusula 11 del citado convenio, se dirigen a ofrecer al trabajador la posibilidad de optar, en lugar de por la permanencia en la empresa establecida en el art. 153 del texto refundido de la normativa laboral de ésta, por la extinción de su contrato y la percepción de la compensación económica al efecto establecida, cuya cuantía depende de la edad que tenga el interesado en el momento de elegir tal solución.

---

<sup>1</sup> Art. 12 convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**; 16.2 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; art. 29.2 convenio de RETEVISIÓN I, S.A.

<sup>2</sup> Art. 16.3 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

Por lo que respecta a la dimisión, los tres convenios que se ocupan directamente de ella se limitan a hacer hincapié en la obligación del trabajador de preavisar y en las consecuencias del incumplimiento de esa obligación, que se concretan en la posibilidad de descontar la empresa, en la liquidación que debe practicar, el importe equivalente a un día de salario por cada día afectado por la falta de preaviso<sup>3</sup>. Mientras que uno de los aludidos convenios remite el plazo de aquél al pactado por las partes<sup>4</sup>, los otros dos asumen la función de complementariedad que prevé el art. 49.1.d) ET (el contrato de trabajo se extinguirá «por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos...») y proceden a fijar el referido plazo en quince días<sup>5</sup>.

Por último, la extinción por jubilación, de la que se ocupan únicamente los convenios de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. y TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., recibe un tratamiento que camina claramente en dirección opuesta a la prolongación de la vida activa que últimamente pretende incentivar el legislador con el tipo de actuaciones puestas en marcha por la Ley 35/2002, de 12 julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. Aun así, tal tratamiento responde a un planteamiento bien diferente en cada uno de esos convenios. En el primero, lo que se busca es el diseño de medidas que incentiven la jubilación **voluntaria** a partir de los sesenta años, las cuales serán de aplicación inmediata tan pronto como la comisión paritaria ratifique el acuerdo sobre el particular al que llegue el grupo de trabajo creado *ad hoc* (cláusula 11.2); semejante planteamiento no es nuevo, sino que supone continuidad del observado en anteriores convenios de la empresa, en los que las estipulaciones en que se concreta evidencian que se descarta el empleo de la jubilación forzosa como instrumento de solución de los excedentes de plantilla<sup>6</sup> y que se opta exclusivamente por el recurso a las medidas de carácter voluntario que constituyen las «bajas incentivadas», las ofertas de empleo en otras empresas del grupo y la incentivación de las «prejubilaciones» y de las jubilaciones anticipadas<sup>7</sup>.

El establecimiento de la jubilación **forzosa** es, precisamente, lo que acuerda el segundo de los convenios, en su art. 11, que dispone la extin-

---

<sup>3</sup> Art. 12 convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**; art. 16.2 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; art. 29.2 convenio de RE-TELEVISIÓN I, S.A.

<sup>4</sup> Art. 12 convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

<sup>5</sup> Art. 29.2 convenio de RE-TELEVISIÓN I, S.A. y art. 16.1 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

<sup>6</sup> *Vid.* cláusula 11 convenio de 1993-95, cláusulas 5 y 6 convenio 1996 y cláusula 4 convenio 1997-98.

<sup>7</sup> *Vid.*, en especial, cláusulas 5 y 6 convenio 1996 y cláusula 4 convenio de 1997-98.

ción del contrato por tal motivo a partir del día primero del mes siguiente a aquel en el que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años, siempre que éste reúna en tal momento «los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación del sistema de seguridad social». No se realiza ninguna indicación directa que permita apreciar el modo en que la medida sirve a la política de empleo y cumple, por lo tanto, la otra condición a que la jurisprudencia constitucional supedita su admisión<sup>8</sup>; sin embargo, se recuerda que los Tribunales laborales han flexibilizado de forma considerable la interpretación del requisito, y así, una vez descartado que exija un compromiso de no amortización de las vacantes producidas por la jubilación<sup>9</sup>, se ha llegado a considerar que el objetivo de política o redistribución de empleo se presume implícito en el convenio colectivo<sup>10</sup>. A pesar de ello, se valora de forma negativa el que el aquí examinado haya omitido el proporcionar expresa y claramente algún elemento que evidencie la vinculación entre la jubilación forzosa y el mencionado objetivo (por ejemplo, contribución de la extinción de los contratos a la solución de un problema de excedentes de plantilla, de mejora de la estructura de ésta o de precariedad en el empleo de ciertos grupos de trabajadores), algo que únicamente se deja entrever al poner en relación aquélla con lo manifestado en el art. 10 del convenio, sobre «facultad de organización»<sup>11</sup>. En otro orden de cosas, no parece que su previsión sobre el particular haya quedado sin efecto como consecuencia de la derogación, inicialmente por el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 marzo, y posteriormente por la Ley 12/2001, de 9 julio, de la disposición adicional décima ET, en la que se daba cuenta de la posibilidad de acordar en convenio colectivo la jubilación forzosa («en la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de seguridad social a estos efectos»). A mi juicio, resumiendo al máximo mi posición sobre la cuestión, la negociación colectiva no precisa una habilitación legal específica para establecer la jubilación forzosa; la finalidad de la indicada derogación es, no la de prohibir que puedan continuar negociándose jubilaciones forzosas o

---

<sup>8</sup> Vid. ST Const. 22/1981, de 2 julio.

<sup>9</sup> Así, entre otras, STS de 27 octubre 1987 (Ar. 7210): no es aceptable «la conclusión de que el convenio colectivo necesariamente haya de incluir cláusula explícita que obligue a cubrir los puestos de trabajo de los jubilados por otros desempleados porque tal sea el fin constitucionalmente válido para que la fijación de una medida de jubilación forzosa no sea discriminatoria». También, ya en unificación de doctrina, STS de 27 diciembre 1993 (Ar. 10011).

<sup>10</sup> Sentencias TS de 2 junio 1986 (Ar. 3431) y 7 noviembre 1994 (Ar. 9065).

<sup>11</sup> «En el momento actual, y teniendo en cuenta todos los factores que concurren en un entorno complejo como el que rodea a esta empresa, constituye un objetivo prioritario la garantía del nivel actual de empleo en la medida de lo posible, así como la creación de empleo estable para hacer frente a los retos planteados a la Compañía».

decidiéndose éstas con cobertura en lo dispuesto en un convenio suscrito durante la vigencia de la disposición adicional décima ET, sino la de dejar de estimular que las partes negociadoras traten de la materia, en coherencia con la nueva orientación legislativa que preconiza la prolongación de la vida activa. La cuestión es polémica, como lo demuestra la existencia de posiciones doctrinales y jurisprudenciales a favor o en contra de la solución aquí postulada.



## Capítulo X

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO. POTESTAD PREMIAL

#### 1. INTRODUCCIÓN

Según prescribe el art. 58.1 ET, el poder disciplinario que corresponde a la empresa deberá ejercitarse «de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo». Pues bien, teniendo en cuenta, de un lado, que el ET proporciona una regulación suficiente (arts. 54 a 57, ambos incluidos) tanto de la aplicación y efectos del despido disciplinario como de los incumplimientos que justifican éste (las causas de despido), y, de otro, que cada una de las reglamentaciones y ordenanzas laborales dedicaba un capítulo específico, por disposición legal expresa<sup>1</sup>, a las «faltas y sanciones», se explica que bajo la vigencia de tales normas sectoriales, que constituían «disposiciones legales» en el sentido del art. 58.1 ET, no pudiera considerarse como un inconveniente, desde el punto de vista del ejercicio del poder disciplinario, el que los convenios colectivos omitiesen tratar, con cierta frecuencia, la determinación de esas faltas y sanciones: la inexistencia de convenio colectivo que contuviese reglas sobre la materia o su insuficiencia al respecto no suscitaban mayores problemas para aquel ejercicio, que se desarrollaría entonces conforme a lo previsto en la correspondiente reglamentación u ordenanza, aplicable como disposición legal supletoria, y también, en su caso, tratándose del despido disciplinario, de acuerdo con lo establecido por el ET.

---

<sup>1</sup> Art. 11, párrafo primero, Ley de 16 octubre 1942, de reglamentaciones de trabajo.

Sin embargo, una vez que aquéllas normas pierden su vigencia, el convenio colectivo está llamado a asumir una función reguladora decisiva, al menos en lo que concierne a la graduación de las faltas y a la tipificación de cualquier sanción aplicable distinta del despido. Limitándose las reglas del ET al despido disciplinario, al procedimiento sancionador (art. 58.2) y a la prescripción de las faltas cometidas por los trabajadores (art. 60.2), y no pudiendo la autonomía individual afrontar una graduación de faltas y sanciones, se hace imprescindible el concurso del convenio colectivo y, en concreto, de sus estipulaciones relativas a esa graduación, para que resulte viable, por acomodarse al principio de legalidad que formula el art. 58.1 ET, la actuación patronal tendente a sancionar aquellos incumplimientos contractuales que, aunque se estimen merecedores de corrección disciplinaria, no reúnan la gravedad suficiente para justificar la imposición de la máxima sanción que representa el despido. Hoy, el ejercicio del poder disciplinario queda sometido a extraordinarias dificultades allí donde aparezcan vacíos de regulación convencional que afecten a la graduación de las faltas y sanciones, hasta el punto de que sólo contará con cobertura legal segura ante los incumplimientos más graves y, por ello, acreedores del despido. Paradójicamente, ni siquiera en tales casos podría reputarse lícita la actuación de la empresa que hubiese decidido imponer una sanción de menor entidad. Tanto si la situación resultase ser ésta como si esa sanción se hubiese adoptado frente a un incumplimiento de menor gravedad, respecto al cual el despido hubiera merecido claramente la calificación de improcedente por presentarse como una medida claramente excesiva o desproporcionada, la impugnación de la decisión empresarial habría de conducir, en rigor, a la declaración judicial de la nulidad de la sanción, por no aparecer «tipificada en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable» (art. 115.2 LPL)<sup>2</sup>.

A la vista de lo anterior, llaman la atención el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. y la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. El primero, por no incluir ninguna referencia a la materia de faltas y sanciones. La segunda, por limitarse a remitir (capítulo VII) de forma retórica, además de a lo dispuesto en el ET, la LPL y la «legislación concordante», a las «faltas y sanciones que se establezcan en las *disposiciones legales*», haciendo gala de un completo desconocimiento de que no existe una disposición «legal» que ofrezca una relación de unas y otras, salvo, claro está, en el supuesto del despido disciplinario; en suma, se asiste a una remisión puramente declarativa e inútil para resolver los

---

<sup>2</sup> Precisamente, al anterior tipo de inconvenientes quiso dar una solución el **Acuerdo sobre cobertura de vacíos**, suscrito el 28 abril 1997 por CEOE y CEPYME, de una parte, y CCOO y UGT, de otra. Sobre el tratamiento de las faltas y sanciones en él vid. J. GARAITE CASTRO: «El Acuerdo sobre cobertura de vacíos: materias objeto de regulación», *Tribuna Social*, 1998, núm. 89, págs. 64 y ss.

problemas planteados por el ejercicio del poder disciplinario y hacerlo viable cuando no sea de recibo el empleo del despido. Ello es así hasta el punto de que las partes pudieran haberse ahorrado muy bien el esfuerzo de tratar la materia, pues el resultado hubiese sido el mismo que el conseguido con la forma en que lo han hecho.

Todos los demás convenios proporcionan ya un tratamiento del régimen disciplinario, el cual responde a un esquema similar y se sitúa dentro de parámetros que no son distintos de los que se observan en el conjunto de la negociación colectiva. Así, aparece siempre una serie de cláusulas en las que se identifican los incumplimientos o conductas que se consideran faltas laborales, se tipifican las sanciones aplicables a ellas, según sea su gravedad, y se suministran algunas reglas sobre el procedimiento a seguir para la imposición de tales sanciones, comprensivas, por lo general, de la indicación de los plazos de prescripción de cada uno de los tipos de faltas (leves, graves o muy graves). Ese *modus operandi* inspira la estructura de la exposición que sigue. Por lo demás, la regulación de la materia realizada por los convenios de RETEVISIÓN I, S.A. y de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** acusa de forma clara una importante influencia de los preceptos que el **Acuerdo sobre cobertura de vacíos** dedica al régimen disciplinario (arts. 17 a 19, ambos incluidos). Las partes de esos dos convenios han negociado aquella regulación tomando como modelo la proporcionada por dicho **Acuerdo** e incorporando muchos extremos de su contenido, sobre todo en el caso del convenio sectorial.

## 2. SOBRE LAS FALTAS LABORALES Y SU GRADUACIÓN

El presupuesto del ejercicio del poder disciplinario, que lo legitima, es la existencia de un «incumplimiento laboral» (art. 58.1 ET), el cual, además, ha de ser culpable, esto es, atribuible a dolo o negligencia del trabajador. Sólo ante la concurrencia de un incumplimiento de tales características está justificada la actuación disciplinaria de la empresa, que va a tener la posibilidad —nunca obligación— de sancionar. Si su decisión es la de hacer uso de esa posibilidad, habrá de proceder, necesariamente, a graduar o calificar la gravedad de la falta o incumplimiento, según el resultado que arroje, a su juicio, la valoración de los hechos imputados. Semejante operación trata de ser facilitada por los convenios colectivos en general y, en particular, por los cinco convenios del sector de telecomunicaciones que se ocupan del régimen disciplinario, los cuales, siguiendo la que es una pauta general de la negociación colectiva, ofrecen, proporcionando con ello una importante guía para el ejercicio del poder disciplinario, una relación más o menos amplia de faltas laborales clasificadas en *leves, graves y muy graves*. En este punto, los aludidos convenios de tele-



comunicaciones no innovan nada y se limitan a establecer los grupos clasificatorios a los que comúnmente se recurre por la negociación colectiva, coincidentes con los que recoge el art. 60.2 ET, a propósito de la prescripción de las faltas, así como con los que, en su momento, aplicaron mayoritariamente las reglamentaciones y ordenanzas laborales<sup>3</sup>.

Como en los de otras actividades, el esfuerzo de los convenios estudiados dista mucho de tener entre sus objetivos inmediatos y más importantes el tratar de ofrecer una definición de lo que se entiende por falta laboral del trabajador. Cuando se aborda expresa o implícitamente esta tarea, el resultado es muy poco satisfactorio, por la imprecisión o vaguedad de la definición proporcionada, que, además, olvida el elemento esencial que identifica el incumplimiento sancionable, que es el de la culpabilidad del trabajador. Se comprende entonces la escasa relevancia que cabe atribuir a la indicación de que son faltas «las acciones u omisiones que supongan infracción de normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general o en esta normativa»<sup>4</sup>; o que «constituyen faltas de los trabajadores todas las conductas, actitudes, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban o abuso de autoridad con los subordinados»<sup>5</sup>.

Mucho más interés reviste la descripción de las conductas que se consideran faltas laborales sancionables, completada, como se adelantó, con la inclusión de cada una en alguno de los tres grupos ya indicados. La operación anterior, de gran complejidad, no conduce a un resultado sustancialmente distinto del apreciable en cualesquiera otros convenios que también asumen su realización. Aunque útil para hacer frente a la dificultad de identificación del presupuesto que legitima la actuación disciplinaria (determinación de la conducta punible), reduce, pero no elimina, tal dificultad. Que ello es así se aprecia ya al observar el desigual grado de tipificación de las faltas dentro de cada uno de los cinco convenios objeto de estudio, de modo que, junto a los supuestos en que los términos empleados para definirlos no deberían ofrecer mayor problema a la hora de determinar si las conductas de los trabajadores encajan en ellas<sup>6</sup>, abun-

---

<sup>3</sup> Sólo algunas de ellas introducían una cuarta categoría de faltas, las «menos graves».

<sup>4</sup> Art. 208 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>5</sup> Art. 51 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

<sup>6</sup> Así sucede, por ejemplo, cuando se dispone: 1) que es falta leve «una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo inferior a treinta minutos y superior a diez» o el retraso superior a cinco e inferior a diez minutos observado durante tres veces en «un período de tres meses consecutivos» [art. 61.1.a) convenio de RETEVISIÓN I, S.A.]; el «no avisar al jefe inmediato, con la suficiente antelación, de las ausencias o faltas de asistencia al trabajo fundadas en motivos justificados» [art. 212, falta leve e) texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.; art. 52.c) con-

dan los casos de faltas cuya descripción es general e imprecisa, principalmente por recurrirse a expresiones de significado indeterminado (alteración o no del trabajo de «forma sustancial»; «perturbaciones importantes» o no del servicio, «abuso de autoridad», «pequeños descuidos», deterioro de la «imagen de la empresa», «no vestir de manera adecuada en aquellas ocasiones en que la actividad lo requiera», etc.), lo que permite que sea posible ampliar o reducir el juego de aquéllas.

Pero, además, la apuntada conclusión, de que no se resuelven por completo los problemas de determinación de lo que es falta laboral sancionable, queda confirmada cuando se comprueba que la relación de faltas ofrecida no es cerrada y, por lo tanto, cabe que la empresa considere punibles otras conductas que juzgue contrarias al orden laboral a cuya garantía se orienta el ejercicio del poder disciplinario. Ese carácter abierto de la lista de faltas es advertido expresamente por los convenios de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.<sup>7</sup> y RETEVISIÓN I, S.A.<sup>8</sup>; pero también es patente en los otros tres examinados, en los que se acude a amplias cláusulas de cierre en las que se manifiesta que es también falta muy grave, «en general, cualquier comportamiento que suponga transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en

---

venio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.]; el «fumar en lugares prohibidos debidamente señalizados» [art. 38.1.g) convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.] o el «no comunicar» a la empresa «los cambios de residencia o de domicilio» [art. 61.1.h) convenio de RETEVISION I, S.A.; art. 52.g) convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; art. 38.1.f) convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.]. 2) Que es falta grave «simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo» [art. 61.2.g) convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; términos similares en art. 38.2.d) convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A., y art. 25.2.d) convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**]; «la falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día» [art. 212, falta grave b) texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.]; la «inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes [art. 25.2.b) convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**] o «la alegación de motivos falsos o presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este convenio» [art. 53.g) convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.]. Y 3) que es falta **muy grave** «la negativa a efectuar comisiones de servicio encomendadas de acuerdo con este convenio» [art. 61.3.s) convenio de RETEVISIÓN I, S.A.]; «la inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga» [art. 25.3.i) convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**]; «la simulación de accidente o enfermedad» [art. 38.3.g) convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.]; o «las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante dos o más días» [art. 212, falta muy grave c) texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.; art. 54.b) convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.].

<sup>7</sup> Art. 38, *in fine*: «esta enumeración de faltas no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de los deberes del trabajador».

<sup>8</sup> Art. 61.4: «El detalle de faltas que se expresa tiene carácter enunciativo y no limitativo».

el desempeño del trabajo»<sup>9</sup>; que son faltas graves, «en general», las de «naturaleza análoga» a las consignadas expresamente como tales «y que merezcan dicha valoración «atendida la importancia del deber incumplido y de las consecuencias derivadas de la infracción»<sup>10</sup> o «cualquier comportamiento para la empresa, los clientes, jefes, compañeros o subordinados que no sea sancionable como falta muy grave»; o, en fin, que es falta leve, «en general, cualquier otra negligencia o incumplimiento de los deberes laborales, cuando no se derive de la misma perjuicio grave para los intereses de la empresa, clientes, jefes, compañeros o subordinados»<sup>11</sup> o cualesquiera otras faltas «que no revistan especial trascendencia»<sup>12</sup>.

Igual que ocurre en los convenios de otras actividades y acaecia en las derogadas reglamentaciones y ordenanzas laborales, la intencionalidad de la conducta del trabajador, el mayor o menor perjuicio que ésta pueda causar a la empresa, el bien atacado, el prevalerse de la posición de superioridad que se ocupa dentro de la empresa o la reincidencia en la comisión del incumplimiento o de faltas de igual gravedad son circunstancias que los cinco convenios a los que se viene haciendo referencia tienen en cuenta a la hora de graduar las acciones u omisiones que describen como faltas; esto es, de incluirlas en el grupo de las leves, graves o muy graves. En concreto, es objeto de una atención específica el criterio de la **reincidencia** en la comisión de faltas iguales o distintas pero del mismo grado, tipificada como determinante de una falta de grado inmediatamente superior al aludido. Ello se hace depender, normalmente, de que las faltas valoradas a efectos de establecer la reincidencia hayan sido objeto de sanción, así como de que ésta o las faltas que la justifican y la nueva falta que pretenda considerarse constitutiva de reincidencia hayan tenido lugar dentro de un determinado período de tiempo<sup>13</sup>. Sin embargo, aun siendo

<sup>9</sup> Art. 25.3.o) convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

<sup>10</sup> Art. 212, falta grave o) texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.; art. 53.n), convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

<sup>11</sup> Art. 25.1.h) convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

<sup>12</sup> Art. 212, falta leve f) texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.; art. 52.h) convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

<sup>13</sup> Así, art. 55 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. («cuando un empleado haya sido sancionado dos veces en el plazo de un año por la comisión de faltas leves, la tercera de esta naturaleza en que incurra en el mismo período será calificada como grave. La misma regla se aplicará en el caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera de grave a muy grave»); art. 61.2.k) y r) convenio de RETEVISIÓN I, S.A. (es falta grave «la reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro del período de tres meses, mediando sanción»; es falta muy grave «la reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de seis meses de la primera (sic)»); art. 25.2.m) y n) convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (es falta grave «la reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción dis-

predominante la anterior forma de proceder, en alguna ocasión se omite cualquier indicación acerca de la necesidad de que medie sanción de esas faltas anteriores<sup>14</sup>, o no se marca ningún período de tiempo dentro del que hayan de figurar cometidas tales faltas y la nueva constitutiva de reincidencia o en el que deba estar comprendida ésta y la sanción aquéllas<sup>15</sup>. Queda así puesto de relieve que el rigor con que se configura la reincidencia no es igual en todos los convenios, algo que también muestran las diferencias en cuanto al indicado período de tiempo<sup>16</sup> y al número mínimo requerido de faltas previas, que varía entre tres<sup>17</sup>, dos<sup>18</sup> y una<sup>19</sup> e, incluso, se llega a dejar aparentemente indeterminado, al hacerse referencia, sin más, a la reiteración en la comisión de faltas leves o graves<sup>20</sup>; en tal caso, procede considerar que la posibilidad de apreciar la reincidencia sancionable como nueva falta se abre a partir de la comisión de la tercera de uno u otro de los mencionados grados (repárese en que se hace referencia a la reiteración «en la comisión de *faltas*» —plural—, no de falta). Obviamente, la mayor o menor rigidez de la configuración de la reincidencia es fruto, en buena medida, no de una, sino de las dos circunstancias mencionadas; en otras palabras, el que el período de tiempo tomado de referencia sea menor en un convenio que en otro no significa necesariamente que la reincidencia se configure en el primero de forma más

---

tinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre»; es falta muy grave «la reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año»).

<sup>14</sup> Art. 38.2.j) y 3.k) convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.

<sup>15</sup> Art. 213 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.; también art. 38.3.k) convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A., en relación con la reincidencia constitutiva de falta muy grave.

<sup>16</sup> El tomado para la apreciación de la reincidencia constitutiva de falta muy grave es, según el convenio de que se trate, el de un año [art. 25.3.n) convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**; art. 55 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.] o seis meses [art. 61.3.r) convenio de RETEVISIÓN I, S.A.]. En el caso de la reincidencia constitutiva de falta grave es, también según el convenio, el de un año [art. 55 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.], tres meses [art. 61.2.k) convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; art. 25.2.m) convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**] o treinta días naturales [art. 38.2.j) convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.].

<sup>17</sup> Art. 61.2.k) convenio de RETEVISIÓN I, S.A., en relación con la reincidencia constitutiva de falta grave.

<sup>18</sup> Art. 55 convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; art. 213 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>19</sup> Art. 61.3.r) convenio de RETEVISIÓN I, S.A. («reiteración en falta grave»); también art. 38.2.j) y 3.k) convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. («reincidencia o reiteración en falta leve»; «reiteración o reincidencia en falta grave»).

<sup>20</sup> Art. 25.2.m) y 3.n) convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

dura desde el punto de vista del trabajador, pues debe repararse también en si su apreciación depende o no de la exigencia de la comisión o sanción de un menor número de faltas previas dentro de aquél<sup>21</sup>.

Siguiendo la práctica habitual, las faltas descritas y su graduación se sustentan sobre el incumplimiento, de mayor o menor gravedad, de los deberes contractuales que pesan sobre el trabajador: diligencia, rendimiento, buena fe y obediencia y disciplina, incluidos dentro de ésta última los que cabe denominar deberes de conducta o convivencia, también relacionados con la buena fe. Con bastante frecuencia, resulta afectado más de uno de los mencionados deberes<sup>22</sup>. Es también frecuente, y responde a una tendencia cada vez más extendida en la negociación colectiva, la consideración específica como falta del acoso sexual<sup>23</sup>, al que se le atribuye siempre la calificación de falta muy grave y que sólo se intenta definir, con poca fortuna, en un caso<sup>24</sup>; así como de conductas que guardan relación con el incumplimiento de las obligaciones en materia de salud laboral, descritas normalmente de forma general o amplia y sin que se requiera, para que puedan ser objeto de sanción, que comporten un peligro real e inmediato de producir daños o accidentes personales<sup>25</sup>, aunque si lo hacen pasarían a formar parte de las faltas muy graves, igual, por supuesto, que si aparecen acompañadas de la efectiva producción de los aludidos daños o

---

<sup>21</sup> Así, no puede decirse que el configurar como falta grave «la reincidencia o reiteración en falta leve en un período de treinta días naturales» [art. 38.2.j) convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.] sea más duro, en todo caso, que el hacer otro tanto con la «reiteración o reincidencia en tres faltas leves... dentro del período de tres meses» [art. 61.2.k) convenio RETEVISIÓN I, S.A.].

<sup>22</sup> Por ejemplo, responde a un incumplimiento de los deberes de diligencia y buena fe la configuración como falta muy grave del «hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar defectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, enseres, instalaciones y documentos de la empresa o de los trabajadores» [art. 38.3.c) convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.; términos prácticamente iguales en art. 61.3.c) convenio RETEVISIÓN I, S.A.]; o como falta grave del «retraso no justificado en dar curso a cualquier petición o queja de algún empleado, aun cuando esta última se dirija contra el jefe que haya de cursarla» [art. 212, falta grave n) texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.]. Responde a un incumplimiento de los anteriores dos deberes y del deber de buena fe la tipificación como falta muy grave del «atender durante el horario de trabajo a ocupaciones ajenas al mismo, sin autorización expresa de los superiores» [art. 53.i) convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.].

<sup>23</sup> Art. 61.3.h) convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; art. 38.3.ñ) convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.; art. 25.3.k) convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

<sup>24</sup> En el del convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A., para el que constituyen acoso sexual «las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas».

<sup>25</sup> Así, se considera falta grave «la desobediencia a las órdenes e instrucciones... relativas a las normas de seguridad e higiene [art. 61.2.o) convenio de RETEVISIÓN

accidentes<sup>26</sup>. La utilización desviada o abusiva de los medios de información y comunicación de la empresa y, en concreto, de internet y del correo electrónico, sólo se contempla como sancionable de forma explícita y específica, aunque asistemática, en el convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.<sup>27</sup>; fuera de él, puede entenderse que tiene encaje en los amplios términos de algunas de las faltas tipificadas, como, por ejemplo, las consistentes en «la utilización de los medios/herramientas de comunicación y de información» o de cualquier otro elemento de titularidad de la

---

I, S.A.]; «la desobediencia a las órdenes e instrucciones... relativas a las normas de seguridad e higiene», salvo que comporte «riesgo de accidente para las personas» [art. 25.2.e) convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**]; el «no usar o utilizar incorrectamente los útiles y prendas facilitados por la empresa para prevención de accidentes» o «la falta de obediencia a las órdenes de los superiores, siempre que no... ponga en peligro la seguridad personal del propio empleado o de otras personas» [art. 212, faltas graves k) y a), respectivamente, texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.]. Y **muy grave** «la reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida» [art. 61.3.i) convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; art. 25.3.l) convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**] o «el incumplimiento grave de las normas de seguridad e higiene en el trabajo» [art. 38.3.f) convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.].

<sup>26</sup> Art. 61.2.o) y 3.l) convenio de RETEVISIÓN I, S.A.; art. 25.2.e) convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**; art. 212, falta muy grave i) texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. («falta de obediencia que... ponga en peligro la seguridad personal del propio empleado o de otras personas»).

<sup>27</sup> En su cláusula 12.2:

«Con carácter general, los empleados de Telefónica de España, S.A.U. no podrán utilizar el correo electrónico, la red corporativa, ni internet para fines particulares.

En este sentido, bajo ningún concepto podrán los empleados utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, enviar mensajes con anexos de gran tamaño (capacidad), ni realizar cualquier tipo de envío sin relación alguna con el desempeño profesional, que interfiera las comunicaciones del resto de empleados o perturbe el normal funcionamiento de la red corporativa. Igualmente, no está permitido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeo, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

El incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la empresa de las restricciones que considere oportuno en la utilización de estos medios y la **aplicación del régimen disciplinario**, en su caso.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado, la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad del empleado».

Lo anterior debe ponerse en relación con el art. 212, falta leve d) y falta grave l) del texto refundido de la normativa laboral.

empresa para fines ajenos al trabajo»<sup>28</sup>, el empleo de «útiles... de la empresa... para usos propios»<sup>29</sup> o para «usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral»<sup>30</sup>, el «entregarse a juegos, entrenamientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio»<sup>31</sup> o el atender «durante el horario de trabajo a ocupaciones ajenas al mismo, sin autorización expresa de los superiores»<sup>32</sup>.

La influencia del **Acuerdo sobre cobertura de vacíos** en la determinación de las faltas laborales y su graduación es palmaria y grande en el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**; asimismo se descubre, aunque con menor intensidad, en el convenio de RETEVISIÓN I, S.A. Por su parte, se aprecia también una influencia del tratamiento de igual materia realizado por el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. en el que lleva a cabo el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

### 3. SANCIONES

#### A) Tipificación

Las sanciones que decida imponer la empresa por la comisión de hechos que considere constitutivos de faltas laborales están sometidas al principio de legalidad o, como señala el art. 58.1 ET, deben responder a la graduación establecida «en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable», siendo **nula** la que «no estuviera tipificada» (art. 115.2 LPL). Salvo en el caso del despido, previsto y regulado en el ET (arts. 54 a 57, ambos incluidos), esa tipificación es tarea que depende actualmente, una vez derogadas las reglamentaciones y ordenanzas laborales, de los convenios colectivos, apareciendo asumida por los cinco del sector de las telecomunicaciones que se ha indicado que tratan del régimen disciplinario.

El cuadro de sanciones varía notablemente de un convenio a otro, aunque existen algunas coincidencias, y así: **1)** con la excepción del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., la única sanción prevista para las faltas graves (no debe entenderse que ello

---

<sup>28</sup> Arts. 53.d) (falta grave) y 54.f) (falta muy grave) convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

<sup>29</sup> Art. 38.2.c) (falta grave) convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.; términos muy similares en art. 61.2.i) (falta grave) convenio de RETEVISIÓN I, S.A.

<sup>30</sup> Art. 25.2.g) (falta grave) convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

<sup>31</sup> Art. 61.2.d) convenio de RETEVISIÓN I, S.A.

<sup>32</sup> Art. 53.i) (falta grave) convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

impide imponer otra propia de las leves) consiste en la suspensión de empleo y sueldo de hasta catorce o quince días; y 2) la amonestación escrita, a veces denominada «carta de censura», aparece siempre como posible sanción por la comisión de faltas leves, igual que sucede con el despido en relación con la comisión de faltas muy graves. Muestra estas y otras coincidencias, así como las distintas diferencias, el cuadro número 3, en el que también queda puesto de manifiesto: 1) que la suspensión de empleo y sueldo como posible sanción por la comisión de faltas leves sólo se prevé en los convenios de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A., de RETEVISIÓN I, S.A. y de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**; 2) que la sanción de traslado se reserva, allí donde se permite su imposición, para la sanción de las faltas muy graves; 3) que la mayor diversidad de sanciones aplicables corresponde al texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.; o 4) que es incoherente e incomprensible, en el caso del convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A., el tipificar como sanción aplicable por la comisión de faltas muy graves una suspensión de empleo y sueldo desde diez días y permitir que la correspondiente a la comisión de las faltas graves pueda llegar a los quince días. Por la frecuencia con que se prevén, cabe concluir que son «típicas» las sanciones consistentes en la suspensión de empleo y sueldo y en la amonestación escrita o verbal; en cambio, serían «atípicas» el traslado y la inhabilitación para el ascenso.

La relación de sanciones respeta la prohibición legal de las consistentes «en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber» (art. 58.3 ET). Por lo que se refiere a la suspensión provisional de empleo y sueldo, su relación con el procedimiento sancionador conduce a tratarla en el apartado dedicado a éste, al que remito; se adelanta, sin embargo, que únicamente se contempla en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

## **B) Determinación de la sanción a imponer y, en su caso, de su intensidad**

Igual que sucede en los convenios de otras actividades y sucedía en las reglamentaciones y ordenanzas laborales, se atribuye a la empresa, además de la valoración de las faltas, la elección de la sanción a imponer a resultas de esa valoración; sin embargo, debe recordarse que su actuación al respecto está sujeta a determinadas condiciones que han de observarse de forma acumulativa, algunas de las cuales son de origen legal y otras tienen su fundamento en la autonomía colectiva, que puede proporcionar elementos que guíen aquélla. En primer lugar, se encuentra supe-



las incluidas (tipificadas) en el cuadro establecido por el convenio aplicable, so pena de nulidad. En segundo lugar, se requiere que dicha sanción coincida con alguna de las que tal convenio prevé para el grado de falta apreciado (leve, grave o muy grave) o para otro que no resulte superior<sup>33</sup>; si correspondiese a uno superior y se impugnase, el órgano judicial habría de proceder en la forma que establece el art. 115.1.c) LPL, esto es, a revocar la sanción y a autorizar en el propio fallo la imposición de la que considere adecuada al grado en que se hubiera calificado la falta. Finalmente, si, con arreglo a lo expuesto, puede elegirse entre varias sanciones o la elegida admite distinta intensidad en su imposición<sup>34</sup>, la empresa debería decidir cuál de esas sanciones va aplicar o con qué intensidad lo hará en función de la valoración que haya realizado de las circunstancias (atenuantes y agravantes) que aprecie en la comisión del incumplimiento. Esto último es, precisamente, lo que recuerdan de modo expreso el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (art. 56) y el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (art.214), al señalar que «para la imposición de las sanciones previstas para cada tipo de falta se tomarán en consideración no sólo las circunstancias objetivas del caso, sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado de intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas».

Aún cabe encontrar una restricción más a la actuación patronal. Dicha restricción tiene naturaleza convencional (en ello coincide con la última descrita), es poco habitual y viene definida por la indicación de los casos para los que se reserva o en los que cabe la imposición del despido, cuestión abordada por el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. y por el convenio de RETEVISIÓN I, S.A., aunque en éste se llega, incluso, a la fijación del orden por el que habrán de imponerse las sanciones tipificadas para cada grado de faltas, cuando se contemple más de una; tal orden parece que va a depender de que medie o no sanción anterior por falta de igual grado<sup>35</sup>. El esfuerzo de

---

<sup>33</sup> Apuntan esto último, inspirándose en el art. 19.1 del **Acuerdo sobre cobertura de vacíos**, los convenios de RETEVISIÓN I, S.A. (art. 62.1) y de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 26.1), cuando hacen referencia a «las sanciones máximas que podrán imponerse».

<sup>34</sup> Es lo que sucede, en los convenios estudiados, con la suspensión de empleo y sueldo, sujeta, en relación con cada uno de los grados de faltas en los que cabe, a un número máximo de días, por lo que puede imponerse con una duración inferior. También en el caso de la inhabilitación para participar en convocatorias de ascenso y del traslado forzoso.

<sup>35</sup> De este modo, según permite entender el art. 61.1 y 2 del aludido convenio, la primera falta leve cometida podría sancionarse con amonestación verbal o escrita, mientras que la segunda admitiría ya la imposición de una suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días. La primera falta muy grave cometida sería sancionable con una suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días, la segunda con una suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días y la tercera abriría ya paso a la posibilidad de decidir el despido.

Cuadro número 3: Sanciones

| SANCIONES   |                          |  |   |  |  |   |  |  |  |         |
|---|--------------------------|--|---|--|--|---|--|--|--|---------|
| CONVENIOS   | Por faltas leves         |  |   | Por faltas graves                                    |  |   | Por faltas muy graves  |  |  |         |
|   | Amonestación verbal      | Amonestación escrita                             | Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días | Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días  | Inhabilitación para participar en convocatorias de ascenso, promoción o cambio de grupo o subgrupo laboral, etc., de uno a cuatro años | Traslado de residencia desde seis meses y un día a cuatro años      | Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a un mes       | Despido  | Inhabilitación para participar en convocatorias de ascenso, promoción o cambio de grupo o subgrupo laboral, etc., desde cuatro años y un día hasta ocho años | Despido |
| Sectorial de empresas concesionarias de cable de fibra óptica           |                          |  |   |  |  |   |  |  |  |         |
| Texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. | Amonestación verbal      | Carta de censura                                 |   | Suspensión de empleo y sueldo de hasta diez días     | Inhabilitación para participar en convocatorias de ascenso, promoción o cambio de grupo o subgrupo laboral, etc., de uno a cuatro años | Traslado de residencia desde seis meses y un día a cuatro años      | Suspensión de empleo y sueldo hasta cuarenta y cinco           | Suspensión de empleo y sueldo desde once días hasta cuarenta y cinco                                     | Inhabilitación para participar en convocatorias de ascenso, promoción o cambio de grupo o subgrupo laboral, etc., desde cuatro años y un día hasta ocho años | Despido |
| TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.   | Amonestación verbal      | Carta de censura                                 |   | Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días   |  | Suspensión de empleo y sueldo desde dieciséis días hasta tres meses | Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses              | Inhabilitación temporal por período no superior a quince meses para ascender de grupo o subgrupo laboral | Despido  | Despido |
| TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.                                | Amonestación por escrito | Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días |   | Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días  |  | Suspensión de empleo y sueldo de diez (diez) a treinta días         | Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a treinta días | Apercibimiento por escrito de despido  | Traslado forzoso a distinta localidad  | Despido |
| RETEVISIÓN I, S.A.  | Amonestación verbal      | Amonestación escrita                             | Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días | Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días |  | Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días                | Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días           | Suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días  | Despido  | Despido |

ambas disposiciones convencionales por matizar el ámbito de aplicación de medida tan severa como el despido es laudable y constituye un ejemplo a seguir. Según la primera, «la sanción de despido se aplicará únicamente en los casos de reincidencia o reiteración en faltas muy graves y en la primera comisión de las faltas consistentes en robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas y retenciones ilícitas o defraudación de fondos de la compañía, así como en las demás faltas previstas en la ley como causas justificativas del despido disciplinario» (art. 214); de acuerdo con la segunda [art. 62.2 en conexión con el 62.1.c)], la reincidencia en falta muy grave constituiría también el punto de partida para la imposición del despido.

### **C) Procedimiento sancionador**

En esta materia, la norma estatal establece reglas de derecho necesario relativo, mejorables, por lo tanto, por el convenio colectivo, que puede reforzar las garantías formales que aquélla dispone en beneficio del trabajador. Tal mejora se aprecia en los cinco convenios que están siendo analizados. Aunque todos ellos amplían los requisitos de procedimiento previstos por el ET, la regulación más ambiciosa corresponde, sin duda, a la que proporcionan el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. y el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., por exigir la apertura del expediente previo para sancionar a trabajadores no aforados (que no sean miembros del comité de empresa o delegados de personal, delegados sindicales o delegados de prevención). Pero, además, también mejoran, igual que los otros tres convenios, otro de los requisitos formales exigidos por el ET: el de informar a los representantes legales de los trabajadores de la sanción impuesta (art. 64.1.7º). No mejoran, en cambio, el requisito legal de la comunicación escrita de la sanción al trabajador (art. 58.2 ET), que es algo que sí hacen los ya aludidos otros tres convenios.

#### *a) Comunicación escrita de la sanción*

La mejora del tratamiento legal de dicha comunicación, apreciada en los convenios de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. (art. 39.2), RETEVISIÓN I, S.A. (art. 60.4) y **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 24.4), consiste en exigir ésta también en los casos de imposición de sanciones por faltas leves, mientras que el ET únicamente la pide para la sanción de faltas graves y muy graves. Los dos últimos convenios acusan aquí la influencia del **Acuerdo sobre cobertura de vacíos** y disponen, reproduciendo los términos de su art. 17.4, que cualquier falta (debería decirse sanción) «requerirá comunicación escrita

y **motivada**» de la empresa al trabajador; pues bien, debe entenderse que esa exigencia de motivación, que guarda clara relación con la descripción de los hechos imputados y sancionados, no exime de indicar la fecha de la sanción (de la efectividad de su imposición, no de su ejecución, que puede dejarse para un momento posterior, ni de los hechos imputados, sin perjuicio de que quepa también la precisión de una o las dos de esas otras fechas), que forma parte, igualmente, del contenido mínimo impuesto a la comunicación por el art. 58.2 ET.

Apareciendo requerida convencionalmente para sancionar las faltas leves, la omisión de la comunicación escrita debe conducir, de impugnarse la sanción, a que ésta se declare judicialmente nula [art. 115.1.d) LPL].

### b) *Notificación a las representaciones unitaria y sindical*

Puesto en relación el art. 64.1.7º ET con los arts. 62.2 de igual texto legal y 10.3.1º LOLS, el comité de empresa, los delegados de personal y, en su caso, los delegados sindicales, tienen derecho a ser informados «de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves». Se trata de un requisito cuya inobservancia no conduce a la nulidad de la sanción, lo que representa una importante diferencia respecto a la exigencia legal o convencional de la comunicación escrita y de la apertura de expediente previo, así como de la exigencia legal (art. 10.3.3º LOLS) de la audiencia al delegado sindical<sup>36</sup>. La referida inobservancia únicamente constituye una transgresión de los «derechos de información... de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales», tipificada como infracción grave en el art. 7.7 LIS y sancionable administrativamente, como confirma la jurisprudencia<sup>37</sup>.

En el caso de los representantes unitarios, destinatarios de la información son los comités de empresa o los delegados de personal; pero también puede resultar obligado hacer llegar aquélla al **comité intercentros**, cuando el convenio colectivo disponga su creación y le atribuya la referida competencia informativa<sup>38</sup>. Sólo se aprecia tal ampliación del círculo de titulares de ésta en el convenio de RETEVISIÓN I, S.A., indirectamente (art. 60.4 en conexión con el 63.4), y en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., pero únicamente en relación con la decisión de la empresa de despedir disciplinariamente (art. 211). Dispone también el citado texto refundido, en su art. 219, que la **sección sindical** a la que pertenezca el trabajador habrá

---

<sup>36</sup> Cfr. art. 115.1.d) LPL.

<sup>37</sup> Vid. STS de 21 marzo 1991 (Ar. 1886).

<sup>38</sup> Cfr. art. 63.3 ET.

de ser informada de la sanción de que sea objeto éste, cuando conste su condición de afiliado; semejante competencia no debe confundirse con la de igual naturaleza que corresponde a la representación unitaria y a los delegados sindicales, cuyo ejercicio no se supedita legalmente a ningún requisito que guarde relación con la afiliación sindical del sancionado.

Los cinco convenios considerados amplían el objeto de la notificación. De ellos, sólo el de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. y el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. contienen prescripciones que conducen a que aquélla deba llegar, además de a las sanciones por faltas muy graves, a las que se impongan por faltas graves y leves. El primero, en sus arts. 36.1 y 8.3 y 4<sup>39</sup>; el segundo, en sus arts. 211 (sanciones por faltas graves y muy graves) y 219 (cualquier sanción), con la particularidad que más adelante se señala. Los demás ciñen la mejora de la competencia de los representantes de los trabajadores a la información sobre las sanciones aplicadas por faltas graves, no estando de más precisar que lo que se les debe notificar no son las faltas, como erróneamente se manifiesta en los convenios de RETEVISIÓN I, S.A. (art. 60.4) y **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 24.5), sino las sanciones que se impongan por su comisión, sin perjuicio de que la información pueda extenderse a la indicación de en qué han consistido aquéllas. La relación entre el art. 10.3.1º LOLS y la ampliación objetiva de la competencia informativa en cada uno de los convenios conduce a considerar que ésta tiene también como destinatarios, aunque no se precise, a los delegados sindicales. Sin embargo, recuérdese que el art. 219 del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. impone la obligación de notificar la sanción a la sección sindical a la que pertenezca el sancionado; tal notificación es, precisamente, la única que debe entenderse que también comprende, en dicho texto refundido, la relativa a las sanciones por faltas leves<sup>40</sup>.

Aun siendo bien acogida la mejora, no puede menos que invitarse a los sujetos negociadores a ocuparse también de otros aspectos de la obligación informativa que pasan desapercibidos. Me refiero, en concreto, al

---

<sup>39</sup> Según el art. 36.1, «en los casos de faltas leves, graves y muy graves derivadas de incidencias en la producción, deberán ser informados el comité de empresa y delegados de personal en el ámbito de la comisión de calidad regulada por el artículo 8 del presente convenio. En caso de que por circunstancias perentorias de la actividad productiva sea imposible la reunión en el seno de la comisión, la sanción habrá de ser comunicada a la representación legal de los trabajadores».

<sup>40</sup> Dispone el citado art. 219, refiriéndose a las faltas objeto de expediente, que son, como se verá en el siguiente apartado, todas, incluidas, pues, las leves, que «se notificará la sanción a la sección sindical a la que, en su caso, el trabajador afectado esté adscrito, siempre que el empleado haga constar durante la sustanciación del expediente su pertenencia a un sindicato».

enriquecimiento del contenido de la información (hechos imputados, criterios seguidos para su valoración y para la selección de la sanción, etc.) y al momento en que debe facilitarse ésta, no precisado por la norma estatal, por lo que, en principio, no tiene por qué ser anterior a la imposición de la sanción. Se trata de cuestiones que sólo cuentan con alguna referencia excepcional; la primera, en el convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. (art. 8.3 y 4); la segunda, en el convenio de RETEVISIÓN I, S.A., que prevé que la información se facilite «simultáneamente» a la comunicación escrita de la sanción al trabajador (art. 60.4). Sin embargo, merecerían, por su relevancia, una atención general.

### c) Expediente previo

Exigido legalmente para sancionar por faltas graves y muy graves a los trabajadores aforados<sup>41</sup>, ya se ha apuntado lo infrecuente que resulta la ampliación convencional de la apertura de expediente previo para la imposición de sanciones a quienes no tengan tal condición, hasta el punto de que sólo dos convenios proceden a este reforzamiento máximo de las garantías formales que establece la norma estatal. En el caso del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., la ampliación subjetiva del requisito se extiende a la sanción de las faltas graves y muy graves. En el del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., cabe considerar que también queda sujeta a aquél la imposición de sanciones por faltas leves, sucediendo, únicamente, que el expediente sería distinto del previsto para sancionar por faltas graves y muy graves, por abreviado o mucho más sencillo, pues se limita a la comunicación al trabajador de «los hechos sancionables que se imputen con el fin de que pueda formular las alegaciones que estime oportunas en el plazo de tres días, contados desde la fecha de la referida comunicación»<sup>42</sup>, tras lo cual la empresa procedería a adoptar su decisión. Aun sin llegar a tratar todas las cuestiones que pueden presentarse en un expediente, más compleja o detallada es, en dicho texto refundido, la tramitación del correspondiente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, que comprende<sup>43</sup>: la entrega al trabajador del oportuno pliego de cargos dentro

---

<sup>41</sup> Art. 68.a) ET, art. 10.3 LOLS y art. 37.1 LIS.

<sup>42</sup> Art. 211, párrafo segundo. La indicación del párrafo primero de igual artículo, de que «para la imposición de sanciones por faltas leves no se exigirá requisito formal alguno», debe entenderse, a la vista de lo que dispone el citado párrafo segundo, en el sentido de no ser precisa la comunicación escrita de la sanción que pueda decidir imponer la empresa. Se salva así la aparente contradicción entre ambos párrafos.

<sup>43</sup> Art. 211, párrafos tercero y siguientes.

de los quince días siguientes a aquel en el que la empresa haya tenido conocimiento de los hechos; la entrega de una copia de dicho pliego al comité de empresa y al sindicato al que estuviese afiliado el trabajador; la apertura de un plazo de cinco días hábiles, a contar desde el siguiente a la entrega del pliego de cargos, dentro del cual el interesado podrá presentar un pliego de descargos; la posibilidad del comité de empresa y también, en su caso, del sindicato al que pertenezca el trabajador, de emitir informe dentro de un plazo igual que el anterior, a contar desde la recepción de la copia del pliego de cargos; y la resolución de la empresa, que también habrá de notificarse a la representación unitaria y que debe producirse dentro de un determinado plazo, si se quiere que no se vea afectada la interrupción del plazo de prescripción de las faltas producida con la apertura del expediente. Además, cuando el expediente se haya abierto por la comisión de falta muy grave, la empresa tiene la posibilidad de acordar la suspensión cautelar o provisional de empleo y sueldo durante la tramitación de aquél; si la sanción impuesta fuera distinta del despido, «se abonarán al interesado los salarios no percibidos correspondientes al período de suspensión de empleo y sueldo, en cuyo caso se computará el tiempo ya cumplido por aplicación de dicha medida cautelar».

Como abreviado o sencillo se puede calificar, igualmente, el expediente regulado en el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (art. 57), pues su tramitación no difiere sustancialmente de la que rige para la imposición de sanciones por faltas leves en TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., ya expuesta. La única diferencia residiría en la previsión, en aquél, de que con la entrega al trabajador del pliego de cargos (hechos imputados) se le informará de «que existe la posibilidad de enviar copia» de éste «al comité de empresa o delegados de personal, previa conformidad del empleado a dicho envío». Por descontado, si el sancionado fuese trabajador aforado, sería exigible, aunque el convenio guarde silencio al respecto, la audiencia al órgano de representación del que forme parte el expedientado o, en su caso, restantes representantes que ostenten su misma condición (delegado de personal, delegado sindical o delegado de prevención), si los hubiere.

La extensión de los referidos expedientes a la sanción por faltas muy graves los hace exigibles, sin duda, para la imposición del despido disciplinario, lo que representa, en rigor, el único reforzamiento de los requisitos formales de éste que aparece en los convenios del sector de las telecomunicaciones. Esa aplicación al despido reviste alguna singularidad únicamente en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., donde la entrega de la copia del pliego de cargos y la posibilidad de emitir informe en los cinco días hábiles siguientes pasan a tener como destinatario al comité intercentros (arts. 211 y 259), en lugar de al comité de empresa. Por tratarse de una sanción por falta muy grave, durante la tramitación del expediente en el

que aparezca la propuesta de despido podría adoptarse la suspensión cautelar de empleo y sueldo prevista en dicho texto refundido.

d) *Varia*

1. El ejercicio del poder disciplinario constituye una facultad y no una obligación o, lo que es igual, la empresa, una vez que ha apreciado la existencia de una falta laboral, puede o no sancionar al infractor; ahora bien, si decide ejercitar aquél, debe hacerlo antes de que transcurra el plazo de **prescripción de la falta**, lo que permite comprender la importancia que reviste esta materia, que queda abierta a la negociación colectiva en el sentido de que los plazos que al respecto establece el ET, en su art. 60.2 («las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido»), admiten su precisión —complemento— y mejora —reducción— por convenio colectivo. A pesar de las apuntadas importancia de la materia y función reguladora que corresponde a la autonomía colectiva, lo cierto es que los convenios colectivos del sector de las telecomunicaciones distan mucho de sacar provecho de esa función y proporcionan, cuando lo hacen, una regulación que resulta, salvo en un caso puntual al que luego se hará referencia, irrelevante y superflua. Por lo que se refiere a la posibilidad de mejora, no recurre a ella ninguno de los cuatro convenios del sector de las telecomunicaciones que se ocupan de la prescripción, los cuales se limitan a reiterar, innecesariamente, los plazos legales<sup>44</sup>. En cuanto a la precisión de éstos, sólo se descubre en uno de esos convenios, que establece los términos en que la instrucción del expediente disciplinario interrumpe los plazos de prescripción<sup>45</sup>. Dicha regla es la única de interés que en la negociación colectiva del sector se dedica a la prescripción de las faltas.

2. Coinciden cuatro de los convenios a los que se viene haciendo referencia en tratar la **cancelación** en el expediente personal de las anota-

---

<sup>44</sup> Así, art. 60, párrafo primero, convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; art. 39.3 convenio de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.; art. 24.6 convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**; y art. 210 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>45</sup> Art. 211 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.: «La tramitación del expediente disciplinario interrumpirá la prescripción de la falta o faltas objeto del mismo siempre que no rebase el plazo de quince días hábiles contados desde la fecha en que el inculcado haya presentado sus descargos o desde la finalización, en su caso, de los cinco días concedidos al efecto, si no los hubiere formulado».



ciones de las sanciones impuestas, algo sobre lo que la normativa estatal guarda completo silencio y que puede tener efectos, entre otros extremos, sobre la apreciación de la reincidencia o sobre el acceso a premios, cuando éstos se prevén. Los plazos para proceder a ella, que varían en los cuatro convenios en función de que se esté ante sanciones por faltas leves, graves o muy graves, no siempre son los mismos. Los más breves corresponden a los convenios de RETEVISIÓN I, S.A. (art. 62.3) y **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (art. 26.2), que los establecen, según se trate de sanciones por faltas leves, graves o muy graves, en dos, cuatro y ocho meses, respectivamente, siguiendo con ello igual regla que la contenida en el art. 19.2 del **Acuerdo sobre cobertura de vacíos**. Los más amplios corresponden al texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (art. 217; tres meses, tres y cinco años) y TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (art. 60, párrafo segundo; tres meses, uno y dos años).

3. Resulta singular y excepcional en la negociación colectiva la previsión contenida en el art. 215 del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., relativa a la posibilidad del trabajador de interponer por escrito, ante el consejo de administración de la empresa, contra cualquier tipo de sanción de que sea objeto y en el plazo de los cinco días siguientes al de la notificación de ésta, un denominado «recurso de súplica», el cual se entenderá desestimado por silencio cuando no haya recaído resolución expresa en los tres meses siguientes a su presentación. Sin embargo, todavía es más singular y excepcional el efecto que el art. 216 de dicho texto refundido asigna a la interposición de semejante «recurso» interno. De acuerdo con este artículo, salvo en el caso del despido, «los plazos legalmente establecidos para formular impugnación de las sanciones impuestas ante los juzgados de lo social, quedarán interrumpidos hasta que se comuniqué al interesado la resolución del recurso de súplica o hayan transcurrido los tres meses sin resolución expresa y deba por ello entenderse tácitamente desestimado». Sobre tan particular estipulación cabe efectuar dos observaciones: en primer lugar, que el plazo para impugnar las sanciones (para ejercitar la correspondiente acción), que se hace coincidir legalmente con el establecido para la impugnación del despido (veinte días)<sup>46</sup>, es de caducidad y, por lo tanto, no admite interrupción, como erróneamente manifiestan el precepto comentado y el propio art. 59.3, párrafo segundo, ET, sino sólo *suspensión*, de modo que, una vez desaparecida la causa de ésta, se reanudará el cómputo del plazo. En segundo lugar, esa suspensión tiene carácter excepcional y la determinación de las causas que la provocan

---

<sup>46</sup> Art. 114, en relación con el 103.1, LPL.

[solicitud de conciliación preprocesal o interposición de reclamación administrativa previa si se pretende demandar a un ente público (arts. 65.1 y 73 LPL), suscripción de un compromiso arbitral (art. 65.3 LPL), solicitud de designación de abogado de oficio (art. 21.4 LPL) y estimación por sentencia firme de la declinatoria propuesta en su momento (art. 14.a)] corresponde a la ley, sin que las autonomías individual o colectiva puedan crear o autorizar otras que tengan por convenientes; de hacerlo, se asistiría a una vulneración de reglas de orden público, naturaleza que igualmente conviene a que las que establecen la duración del plazo. Así las cosas, para resultar viable lo que en él se dispone, el citado art. 216 debe interpretarse en el sentido de que, aunque el trabajador puede impugnar la sanción desde el momento en que recibe la correspondiente notificación, dicha sanción no es efectiva y, por lo tanto, no es que se encuentre interrumpido, sino que no comienza a correr el plazo de caducidad para impugnarla, hasta que transcurran los cinco días concedidos para interponer el «recurso de súplica» o, si se presenta éste, hasta que no se comuniquen la resolución confirmatoria de aquélla o deba entenderse desestimado por silencio<sup>47</sup>.

#### 4. RÉGIMEN DE PREMIOS

Aunque su tratamiento era habitual en las reglamentaciones y ordenanzas laborales, resulta poco frecuente que los convenios colectivos, sobre todo los sectoriales, se ocupen de ella. En el sector de las telecomunicaciones, lo hacen: **1)** el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., de manera muy general, dejando amplia libertad a la empresa tanto para otorgar los premios como para decidir en qué consistirán y, si son en dinero, qué dotación económica tendrán<sup>48</sup>. **2)** El convenio de RETEVISIÓN I, S.A., sólo para el personal procedente del ente público **Red técnica española de televisión**, respecto al cual mantiene (disposición transitoria tercera), durante su vigencia, en los términos regulados en el art. 85 del II convenio colectivo de dicho ente público, los premios por diez y veinte años de servicios. **3)** La recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A., sólo en relación con los ingenieros técnicos de telecomunicaciones y los trabajadores con título de formación profesional II en la especialidad de electrónica/electricidad que presten

---

<sup>47</sup> Confirma la interpretación ofrecida, a propósito de una cláusula similar contenida en el convenio colectivo de RENFE aplicable en 1993, la ST Const. 135/1996, de 23 julio (AS 135).

<sup>48</sup> Art. 50: «Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes, la dirección de la empresa podrá acordar la concesión de premios consistentes en cantidades en metálico u otras compensaciones».

sus servicios como técnicos de BTS; para unos y otros se establece el acceso a un premio en dinero por la obtención, respectivamente, del título de ingeniero superior e ingeniero técnico en telecomunicaciones (capítulo V, apartado VI). Y 4) el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., que somete la materia a un amplio tratamiento (arts. 204 a 207, ambos incluidos) que persigue objetivar al máximo la concesión de los premios y reducir la discrecionalidad de la empresa en este punto. Para ello, se procede a identificar y a definir las distintas causas por las que se puede acceder a los premios (por actos heroicos, por actor meritorios, por conducta ejemplar y por servicios prestados); a establecer de forma precisa en qué pueden consistir éstos en cada caso y, por último, a regular el procedimiento a seguir para su concesión, la cual sólo es automática en los correspondientes a servicios prestados, que consisten siempre en la entrega de una cantidad fija (equivalente a seis mensualidades completas, se sobreentiende que del salario) y habrán de otorgarse a quien haya trabajado en la empresa durante el número de años al efecto establecido o a quien acceda a la jubilación, a la situación de incapacidad permanente absoluta o fallezca tras treinta y cinco años de servicios, siendo beneficiarios del premio, en este último caso, los derechohabientes.

## Capítulo XI

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

También en esta materia el protagonismo que ha tenido la normativa convencional de TELEFÓNICA DE ESPAÑA aconseja iniciar la exposición por la misma, que ha influido notablemente en los demás convenios de empresa, todos ellos dotados de significativas cláusulas sobre la materia. No así en el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, en el que la referencia es prácticamente admonitoria, como se va a ver.

En relación con la empresa TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., la base normativa se encuentra en el capítulo XII del texto refundido de su normativa laboral, arts. 220 y siguientes, bajo el epígrafe de «salud laboral» y dividido en dos secciones: «seguridad e higiene en el trabajo» y «medicina de empresa». La propia terminología delata que se trata de una regulación previa a la entrada en vigor de la LPRL, de modo que su vigencia, pese a que los correspondientes preceptos no han sido alterados por ninguno de los sucesivos convenios de los años siguientes, ha de matizarse y, en todo caso, debe tenerse en cuenta ciertas reglas aclaratorias que se introdujeron en la cláusula 9 del convenio colectivo para el año 1996, la cual, aunque material y formalmente está derogada en la actualidad, fue la primera posterior a la entrada en vigor de dicha Ley y, en consecuencia, la que tuvo que adaptar más inmediatamente la normativa laboral de la empresa. Y, por supuesto, hay que atender al vigente convenio, cuya cláusula 10 contiene reglas y mandatos de interés.

El texto refundido de la normativa laboral emprende la regulación de esta materia con un precepto, el art. 220, que, con un carácter programático, enuncia bastantes de los principios que regula la posterior LPRL. Entre

otros, la gestión integral de la prevención, el enfoque multidisciplinar, la promoción de acciones formativas e informativas, el desarrollo de actividades que favorezcan el evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la planificación de la prevención y el estudio de las repercusiones en la salud de los trabajadores por la incorporación de nuevas tecnologías.

La necesaria adaptación a la LPRL constituye una preocupación desde el convenio de 1996, cuya cláusula 9 dispuso que «el comité central de seguridad y salud, mediante un grupo de trabajo, asumirá el estudio, desarrollo y aplicación de [la misma]..., hasta el pleno establecimiento de los Reglamentos». Tal labor todavía no se ha culminado, pues el actual convenio expresa que «para continuar el desarrollo y adaptación a la empresa de la Ley..., se mantiene el grupo de trabajo dependiente del comité central de seguridad y salud».

También, en la misma línea actualizadora, establece la propia cláusula 10 del actual convenio que durante su vigencia se concluirán los trabajos tendentes a la actualización de las «normas de prevención de riesgos laborales» existentes en TELEFÓNICA DE ESPAÑA. Se trata de unas normas aprobadas en virtud de la cláusula 17 del convenio colectivo para los años 1993 a 1995, que se incorporaron como anexo V al mismo y que, de acuerdo con la expresión literal de la vigente cláusula 10, hay que entender transitoriamente vigentes<sup>1</sup>, como declara expresamente la cláusula 14, inciso segundo, del actual convenio<sup>2</sup>. Tales normas constituyen un compendio técnico que trata las siguientes materias: accidentabilidad; organización de la prevención de riesgos laborales; utilización de herramientas; riesgo eléctrico; seguridad en el empleo de escaleras portátiles; trabajos en fachada e interior de edificios; trabajos en postes y líneas aéreas; construcción de canalización y cámaras de registro; trabajos en cámaras de registro; transporte, carga y descarga; edificios y equipos; protección contra incendios y evacuación; señalización de seguridad y etiquetado; agentes químicos y físicos; higiene individual; protección colectiva y personal; determinaciones higiénicas y de seguridad; accidentes *in itinere*; terminología y legislación; normativa y bibliografía. Evidentemente, el impacto de la LPRL y, sobre todo, de sus reglamentos de desarrollo, exigen una revisión de toda esa normativa, para su adaptación a la legislación vigente, en todo aquello en que sea preciso.

Por lo que respecta a la materia de las evaluaciones de riesgos, la cláusula 10 del vigente convenio, declara, simplemente, que se continua-

---

<sup>1</sup> Con carácter lógicamente declarativo, expresaba la cláusula 17 del convenio para los años 1993 a 1995 que «...su vigencia se mantendrá en tanto no se acuerden modificaciones a su texto en sucesivos convenios colectivos».

<sup>2</sup> «Igualmente se mantienen en vigor las normas de seguridad e higiene en el trabajo incluidas como anexo V del convenio colectivo 1993/95, con las modificaciones incorporadas en los sucesivos convenios colectivos y en la legislación vigente».

rán realizando, evaluándose los nuevos puestos de trabajo y actividades en la misma medida en que vayan implantándose, y que se desarrollarán las reevaluaciones necesarias, con consideración específica de los factores psicosociales cuando sea preciso. Lo cual casi nada añade a la LPRL y al RSP.

Más interés presenta la planificación de la actividad preventiva. La cláusula 10 establece que se elaborará, con carácter anual, un plan de prevención, que se debatirá previamente en el comité central de seguridad y salud, con el objeto de lograr una gestión integrada y global de la prevención en la empresa, sin perjuicio de las acciones de mejora que se acuerden en el seno de los comités provinciales de seguridad y salud. Dicho plan recogerá aspectos relativos a: planes de autoprotección y actuación, simulacros de evacuación, trabajos en planta externa, equipos y almacenes, trabajos en oficinas y PVD, adecuación de edificios a normativa, vigilancia de la salud, accidentalidad, formación, empresas colaboradoras externas y aquellos otros aspectos que se identifiquen en las evaluaciones de riesgos y necesiten ser corregidos.

Sobre información y formación, la citada cláusula 10 expresa que se continuará en la labor de desarrollo y puesta en práctica del plan de información y formación de los trabajadores en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo<sup>3</sup>. A tal fin, se actualizarán los cursos de formación y material formativo, elaborando un programa que garantice a toda la plantilla la formación necesaria en materia de seguridad y salud a toda, especialmente el curso previo por cambio de actividad.

Conectados con las obligaciones formativas e informativas, dos preceptos del texto refundido de la normativa laboral contienen otras tantas obligaciones de la empresa: el art. 225 le impone el reparto entre todos los empleados del texto refundido de todas las disposiciones que en materia de seguridad e higiene en el trabajo establece la normativa vigente, a los efectos de que tengan conocimiento de los deberes y prevenciones exigibles en esta materia en las distintas especialidades profesionales. Con el mismo fin, el art. 231 impone que en todos los centros de trabajo de la compañía, bajo la directa responsabilidad de los jefes o encargados de ellos, se conserven en lugar asequible al personal los textos, documentos y menciones de exposición obligatoria según las disposiciones legales vigentes y las instrucciones cursadas al efecto por la empresa.

En cuanto a los mecanismos de participación de los trabajadores, hay que hacer referencia a los comités de seguridad y salud. El texto refundi-

---

<sup>3</sup> Previsto inicialmente en la cláusula 9 del convenio colectivo para los años 1999-2000. Por cierto, debe destacarse un interesante pasaje de la cláusula 9 del convenio para el año 1996 que desapareció en los sucesivos textos: «la formación necesaria para el desempeño de las funciones que sean requeridas a los delegados de prevención, correrá a cargo de la empresa, siendo consultado para ello el comité central de seguridad y salud».

do de la normativa laboral, en sus arts. 222 siguientes, y a causa, como ya se ha dicho, de la fecha en que se aprueban<sup>4</sup>, alude a los comités de seguridad e higiene en el trabajo. En este sentido, el convenio para el año 1996 realiza una interpretación al efecto en su cláusula 9, cuando dispone que «los actuales comités provinciales de seguridad e higiene en el trabajo se transformarán en comités de seguridad y salud, manteniendo su actual número y distribución, salvo en aquellas provincias donde la Ley establece un número mayor de delegados de prevención, en las que habrá de adaptarse numéricamente a aquélla».

Por lo que respecta a la organización de los comités en la empresa, resultan clarificadoras las denominadas «normas de prevención de riesgos laborales» a las que antes se ha hecho referencia, incorporadas en el anexo V del convenio colectivo para los años 1993 a 1995<sup>5</sup>, las cuales, después de enunciar genéricamente las competencias de estos órganos, establecen un sistema de comités provinciales y de comité central y reparten ámbitos de actuación entre unos y otro<sup>6</sup>. Por su parte, el art. 222 del texto refundido de la normativa laboral les encomienda a estos órganos unas competencias que, en cuanto complementan las previstas en el art. 38 de la LPRL, deberán ser tenidas especialmente en cuenta, aunque muchas de ellas se solapan con las que el art. 36 de dicha Ley concede en la actualidad a los delegados de prevención: entenderán en todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene y comodidad en el trabajo, velando por la observancia de los preceptos legales y normas complementarias aplicables; se negociará en su ámbito, con carácter previo, la introducción de nuevas tecnologías, materiales, herramientas, etc., así como reestructuraciones o reorganizaciones que supongan cambios en las condiciones de trabajo desde el punto de vista de la salud; sus miembros serán informados de la producción de daños para la salud de los trabajadores, teniendo acceso a la documentación que por tal motivo deban elaborar los órganos de la empresa, y promoverán y fomentarán la coopera-

---

<sup>4</sup> Bajo la vigencia del Decreto de 11 marzo 1971, sobre constitución, composición y funciones de los comités de seguridad e higiene en el trabajo.

<sup>5</sup> Véanse las págs. 82 y 83 del fascículo primero del suplemento del BOE de 20 agosto 1994.

<sup>6</sup> «Al cubrir las actividades de la Compañía todo el territorio nacional precisa un comité en cada provincia que será paritario, contará con la presencia de asesores sindicales y los acuerdos se tomarán exclusivamente por mayoría. Éstos son integrados a nivel nacional por un solo comité central. Los comités provinciales son independientes entre sí. Estarán representadas todas las áreas de la empresa en que tengan mayor incidencia los temas de seguridad e higiene. El comité central tratará aquellas cuestiones que sean de incidencia nacional o afecten a varias provincias. Además, integra, dirige y coordina las actividades de los comités provinciales, aprueba las normas de seguridad y las medidas de prevención. La composición de los comités provinciales se ajustará a la legislación vigente y a lo acordado en su momento en el comité central, así como a los futuros acuerdos derivados de la Normativa Laboral y de los convenios colectivos».

ción de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa en materia de salud laboral. En fin, el art. 226, después de reconocerles iniciativa para impulsar «la realización de estudios e investigaciones necesarios para tener conocimiento permanente y actualizado de los riesgos existentes en los puestos de trabajo», concede a sus miembros una serie de facultades, derechos y competencias muy paralelos a los que la LPRL reconoce a los delegados de prevención, en los arts. 36.2 y 33: **1)** presentarse en el lugar de los hechos, aun fuera de la jornada laboral, cuando tengan conocimiento de la producción de daños para la salud, que deberán ser comunicados de forma inmediata por parte de la empresa. **2)** Acompañar a los técnicos de la empresa en las evaluaciones del medio ambiente y condiciones de trabajo. **3)** Tener acceso a los documentos relativos a la salud laboral sin otra limitación que la que se deriva del derecho a la intimidad de las personas o del carácter de confidencialidad médica. Y **4)** conocer, antes de su puesta en práctica, de lo referente a la prevención de riesgos, los nuevos métodos de trabajo (que deberán ser aprobados por el comité de seguridad y salud que corresponda) y, especialmente, aquellos que impliquen la utilización de nuevas tecnologías. Y este mismo precepto otorga dos importantes competencias más a los comités, colegiadamente considerados: la paralización de actividades, si el riesgo de accidente es inminente, y la realización de un estudio de seguridad preceptivo, que incluya la ordenación del puesto de trabajo, en relación con todos los proyectos con memoria, documentación gráfica o que puedan implicar riesgos correspondientes a trabajos de planta exterior.

El art. 224, por su parte, establece unas garantías específicas para los miembros de los comités de seguridad y salud, que habrá que entender que se otorgan, en la actualidad, en cuanto que miembros del mismo, a los delegados de prevención. Antes de entrar en ellas, establece una regla de cierto interés: los comités serán paritarios y los acuerdos se tomarán exclusivamente por mayoría, lo que podría suscitar ciertas reticencias dado el carácter de representación de intereses que caracteriza a este órgano. No obstante, no parecen insalvables si se tiene en cuenta la jurisprudencia del TS que, a la vista de las competencias que la ley les otorga, excluye la exigencia de proporcionalidad a la vista de los resultados electorales<sup>7</sup>.

Ya en cuanto a las referidas garantías, se contienen sustantivas mejoras en relación con la LPRL: se habilita una reserva de diez horas al mes, acumulables a las que legalmente les corresponden, para aquellos miembros que sean delegados sindicales o representantes de los trabajadores, con las facultades y derechos que les concede la legislación vigente. Y, si

---

<sup>7</sup> Por todas, y con cita de jurisprudencia anterior, STS de 30 abril 2001 (rec. núm. 2887/2000).



no ostentan la condición de miembros del comité de empresa o delegado sindical, contarán con una reserva mensual de veinte horas para la realización de sus funciones específicas relativas a seguridad e higiene, entre las que se encontrará comprendida la posibilidad de participar activamente en la impartición de cursos de formación sobre dichas materias. Por lo demás, y en coherencia con el art. 37.1 de la LPRL, no se computará con cargo a la referida reserva mensual el tiempo necesario para las reuniones de los comités de seguridad y salud. Adicionalmente, y sean o no representantes de los trabajadores, gozarán de todas las garantías legalmente establecidas a favor de los mismos.

El art. 228, relativo a incumplimientos en la materia, recuerda que los trabajadores que incumplan los deberes relativos a la seguridad e higiene en el trabajo incurrirán en las sanciones previstas en el propio texto refundido y en las demás normas aplicables.

Otros preceptos de dicho texto refundido aluden a cuestiones reguladas en la actualidad por reglamentos de desarrollo de la LPRL. Es lo que ocurre en el art. 227, destinado a vestuarios y salas de descanso<sup>8</sup>, o en los arts. 229 y 230, dedicados a los trabajos en videoterminals y pantallas de visualización<sup>9</sup>. En ambos casos hay que estar, además, a las «normas de prevención de riesgos laborales» de la empresa, a la sección referida a «edificios y equipos»<sup>10</sup>.

La segunda sección del texto refundido de la normativa laboral — «medicina de empresa»— se refiere básicamente a cuestiones de accidentes y alteración de salud, así como a la vigilancia de ésta y las revisiones médicas. Antes que nada, debe recordarse que las referencias al servicio médico de la empresa<sup>11</sup> habrá que entenderlas hechas al servicio de prevención propio o externo, en los términos del RSP, en particular su art. 37.3.

El art. 233 enuncia una serie de reglas sobre inasistencias por enfermedad o accidente: notificación al jefe inmediato en el plazo máximo de dos horas a partir de la fijada para la entrada en el trabajo, salvo causas imprevistas que se habrán de justificar; obligación de escrupuloso segui-

---

<sup>8</sup> Sobre este punto hay que tener en cuenta las reglas del anexo V del Real Decreto 486/1997, de 14 abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

<sup>9</sup> En relación con esta materia, los indicados preceptos establecen unas rotaciones de empleados y unos tiempos mínimos de descanso, que hoy se subsumen sin dificultad en el llamamiento que hace a la negociación colectiva el art. 3, apartados 3 y 4, del Real Decreto 488/1997, de 14 abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

<sup>10</sup> Véase fascículo segundo del suplemento al BOE de 20 agosto 1994, págs. 130 y siguientes.

<sup>11</sup> Debe recordarse que la disposición derogatoria del RSP derogó el Decreto 1036/1959, de 10 junio, sobre servicios médicos de empresa, y la Orden de 21 noviembre 1959, por la que se aprobó el Reglamento de los servicios médicos de empresa.

miento de las prescripciones médicas del facultativo que atienda al trabajador, so pena de cese automático<sup>12</sup> en el percibo de los beneficios correspondientes; y derecho de la empresa de verificar el estado de enfermedad o accidente, en los términos del art. 20.4 ET. Seguidamente, el art. 234 exige que la reincorporación al trabajo vaya precedida de autorización de la empresa, con el derecho de ésta a someter al trabajador a un nuevo reconocimiento médico<sup>13</sup>. Por su parte, el art. 235 dispone que la empresa autorizará el cambio temporal de residencia en caso de enfermedad o accidente, con percepción de haberes y disfrute de los demás derechos que correspondan, cuando el servicio de prevención informe que es de absoluta necesidad para la curación del trabajador. Una vez autorizado, el trabajador tendrá que enviar mensualmente un testimonio del curso de la enfermedad, expedido por el propio servicio de prevención, o por otro facultativo si dicho servicio no cuenta con algún miembro en la localidad de destino, en cuyo caso los gastos producidos serán de cuenta del trabajador. También establece aquél que el incumplimiento de las prescripciones médicas conllevará la suspensión de los beneficios correspondientes.

Por su parte, los arts. 236 y siguientes se dedican a la estrategia sanitaria y control de la salud de los trabajadores. Dicha estrategia, de acuerdo con el art. 236, se basará en campañas «salubristas» y de medicina preventiva. A tal fin, la empresa, a través de sus servicios de prevención, realizará un control y seguimiento de la evolución de sus trabajadores en relación con las disminuciones físicas y psíquicas que concurren, con orientación y propuesta, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, de las medidas terapéuticas o laborales necesarias. A continuación, el art. 237 regula el método y contenidos de los reconocimientos médicos periódicos: se basarán en un análisis de riesgos, sean estos laborales o genéricos (por ejemplo, edad sexo, herencia o antecedentes); incluirá una revisión cardiovascular para los trabajadores mayores de cuarenta años o menores si está indicado, a juicio médico, con exploraciones complementarias necesarias para corregir los factores de riesgo cardiovascular; también se realizará una audiometría anual a trabajadores con riesgo acústico o cuando esté clínicamente indicado; una exploración ginecológica anual voluntaria a las trabajadoras mayores de treinta y cinco años o a las que voluntariamente lo soliciten; exploraciones radiológicas cada tres años, como mínimo, salvo que sea aconsejable realizarlas en intervalos más frecuentes, a petición del propio trabajador; análisis de glucemia, colesterol y ácido úrico, u otras más, a juicio médico; inspección de piel o examen

---

<sup>12</sup> «Sin perjuicio de la resolución que en definitiva proceda», aclara el precepto.

<sup>13</sup> Aunque este régimen de autorización puede implicar denegación de ocupación por parte de la empresa y conculcación del derecho del art. 4.2.a) ET, que otorgue al trabajador las correspondientes acciones. No parece que la empresa pueda denegar, con carácter general, ocupación a un trabajador con alta médica.

epidérmico general y espirometrías computerizadas cuando se detecte riesgo respiratorio de algún tipo, independientemente de otros diagnósticos complementarios que procedan. En general, en estos controles periódicos habrá que estar, como se reconoce en múltiples incisos del propio precepto, a la voluntariedad del trabajador interesado y garantizarle la confidencialidad, que son principios fundamentales del art. 22 LPRL. Y otro tanto cabe decir de los reconocimientos médicos para el personal cuyo trabajo habitual y en operación<sup>14</sup> consista en utilizar pantallas de visualización: por más que el art. 238 disponga que los trabajadores afectados «serán reconocidos obligatoriamente antes de ocupar el puesto de trabajo para dictaminar su aptitud visual», esta obligatoriedad choca, aparentemente, sin que se justifique suficientemente al respecto, con el principio general del art. 22 LRPL y con el art. 4.1 del Real Decreto 488/1997, de 14 abril<sup>15</sup>. Igualmente, garantiza el texto refundido comentado un reconocimiento médico anual, en términos ajustados al precepto reglamentario al que se acaba de hacer referencia, el cual incluirá un estudio oftalmológico especializado, que podrá repetirse en intervalos menores, a petición del trabajador, en casos justificados o por indicación médica. Los medios correctores de enfermedades oculares derivadas de estos trabajos (gafas, lentillas) serán por cuenta de la empresa<sup>16</sup>.

En relación con los conductores de vehículos pesados y de transporte colectivo de personas, el art. 239 garantiza anualmente unas pruebas específicas relacionadas con el riesgo vial y el art. 240 dos audiometrías anuales a los titulados medios y técnicos medios adscritos a las estaciones radiomarítimas. Y, en general, el art. 241 encomienda al servicio de prevención las revisiones clínicas que sean precisas, con base en el diagnóstico, pronóstico y evolución del proceso causal a todos los trabajadores con enfermedades o secuelas residuales reversibles que, por indicación médica, gocen de situación laboral especial. Ello con el objetivo de que, en el menor tiempo razonable, con arreglo a la singularidad clínica de cada caso, el trabajador retorne a su puesto de trabajo original o sea reclasificado profesionalmente.

Por último —aunque no menos importante— debe destacarse que la innovación más reseñable del vigente convenio de la empresa consiste en una serie de referencias, en su cláusula 10, a la prevención de riesgos en las empresas colaboradoras, que son desarrollo convencional del art. 24.3

---

<sup>14</sup> «Toda o más de la mitad de la jornada diaria o semanal», expresa el art. 238.

<sup>15</sup> Manifiesta el indicado precepto reglamentario que «dicha vigilancia deberá ofrecerse a los trabajadores antes de comenzar a trabajar con una pantalla de visualización».

<sup>16</sup> Las gafas progresivas multifocales no tiene que abonarlas la empresa, a no ser que se acredite la necesidad de las mismas por las circunstancias puntuales de su puesto de trabajo en relación con los equipos de PVD, contando con el informe favorable del servicio médico de empresa. Al respecto, STS de 3 abril 1998 (rec. núm. 3812/1997).

LPRL y concordantes, a partir de la idea de que la empresa principal debe vigilar el cumplimiento de dicha Ley y de la normativa vigente en las empresas colaboradoras. A tal efecto, se dispone que se incluyan en los correspondientes contratos la obligatoriedad de ese cumplimiento.

En relación con las empresas colaboradoras externas, se debe facilitar información relativa a los riesgos de la actividad. Para ello, en todos los contratos se incluirá la obligación de aportar la siguiente documentación: el certificado de formación teórico-práctica adecuada y suficiente al tipo de actividad a desarrollar por sus trabajadores; el certificado de entrega de equipos de protección individual a los trabajadores, cuando la tarea lo requiera; el certificado de aptitud médica en trabajos en altura; y el parte oficial de los accidentes «in labore» con baja que pudieran sufrir los trabajadores al realizar la actividad objeto del contrato. Finalmente, se establece que «la empresa adoptará las medidas tendentes al cumplimiento del procedimiento de actuación, en materia de prevención de riesgos laborales, elaborado para aquellos trabajos realizados por empresas colaboradoras externas a Telefónica».

Otros convenios del sector también contienen regulaciones más o menos extensas de la prevención de riesgos laborales y de la seguridad y salud en el trabajo. Por ejemplo, el convenio RETEVISIÓN I, S.A., cuyo capítulo XII se desarrolla bajo el epígrafe de «seguridad y salud laboral» y el subepígrafe de «prevención de riesgos laborales». Su art. 55, de carácter introductorio, se titula «principios generales» y realiza una serie de referencias genéricas al cumplimiento de la LPRL y a la actuación preventiva de acuerdo con las reglas generales del RSP. Seguidamente, el art. 56 se refiere a los medios y especialidades del servicio de prevención propio, que se constituye al amparo del art. 15 de dicho RSP a través de la «gerencia de prevención», con la asunción de las disciplinas preventivas de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada y con el concierto de la medicina del trabajo con uno o más servicios de prevención ajenos debidamente acreditados.

En cuanto a la participación de los trabajadores, el art. 57 configura un comité intercentros de seguridad y salud, en desarrollo del art. 38.3, inciso segundo, LPRL. En cuanto a su definición, el precepto copia literalmente la que el art. 38.1 de la Ley establece para el comité de seguridad y salud, con la incorporación del adjetivo «generales» después de «actuaciones», con la intención de atribuirse, así pues, las competencias de los comités de centro cuando la cuestión exceda del ámbito de actuación de éstos. A continuación, realiza una afirmación de gran interés: «será en el seno de este comité [intercentros] donde la dirección de la empresa ejerza su obligación de consultar la adopción de las decisiones establecidas en el art. 33 de la Ley...». Por lo que respecta a su composición, estará formado por cuatro representantes de los trabajadores, de una parte, y otros tantos de la dirección de la empresa, de otra, y presidido por

uno de estos últimos, al que corresponderá nombrar un secretario con voz, pero sin voto. Y, al igual que prevé el art. 38 LPRL para los comités de seguridad y salud, en las reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, otros representantes de los trabajadores —entre ellos, por supuesto, y *ex art.* 10.3.2º LOLS los delegados sindicales— y otros representantes de la dirección, así como trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información en relación con las concretas cuestiones que se debatan. Sus reuniones —siguiendo con el paralelismo del art. 38 LPRL— serán trimestrales, además de las que solicite alguna de sus representaciones. En cuanto a sus competencias y facultades, que se desarrollarán en el ámbito estatal y en el que supere el de cada uno de los comités de seguridad y salud o delegados de prevención<sup>17</sup>, coinciden básicamente con las de las letras a) y b) del art. 39.1 (competencias) y 2 LPRL (facultades).

Por su parte, el art. 58 realiza una referencia a la vigilancia de la salud. Garantiza cuatro tipos de reconocimientos: a) inicial, después de la incorporación al puesto; b) tras ausencia prolongada por motivos de salud; c) a trabajadores sensibles (incluida la maternidad); y d) periódicos. En coherencia con el art. 22 LPRL, establece, como regla general, el necesario consentimiento del trabajador, exceptuándose, previo informe de la representación de los trabajadores, tres casos: los trabajadores de nueva incorporación, que deberán pasar de forma obligatoria un reconocimiento médico inicial; los trabajadores que realicen trabajos con riesgo de caídas en altura; y los trabajadores que realicen trabajos de especial peligrosidad. Quizá, en atención al art. 22.1 LPRL, sería exigible una mayor justificación de estas excepciones, sobre todo en relación con el carácter obligatorio del reconocimiento médico inicial.

Como «vigilancia de la salud complementaria», el propio art. 58 dispone que la empresa debe ofrecer la realización de analíticas básicas de sangre y orina, además de las siguientes pruebas de diagnóstico precoz: una revisión ginecológica, para mujeres mayores de treinta años; un reconocimiento prostático, para hombres mayores de cuarenta años; un diagnóstico precoz de tumor de colon, para hombres y mujeres mayores de cuarenta años; y, por último, cualesquiera otras pruebas que, a criterio médico, se puedan determinar. Además, se establecen campañas de medicina preventiva, entre las que se citan las de «deshabitación» al tabaco y antigripal.

Por último, el art. 59 alude a la ropa y a los equipos de protección individual. Como criterio general, la dirección deberá determinar los puestos en los que deba recurrirse a la protección individual, a cuyo fin

---

<sup>17</sup> Da la impresión de que aquí la referencia a los delegados de prevención se realiza de acuerdo con lo que dispone el art. 37.1, *in fine*, LPRL.

precisará, para cada uno de esos puestos, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de prenda o equipo, que deberá proporcionarse gratuitamente a los trabajadores. Como contrapartida, y en seguimiento del art. 29 LPRL<sup>18</sup>, el precepto impone a los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la dirección, el deber de utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por ésta. Seguidamente, se lista la ropa y equipos de protección que deben proporcionarse al trabajador, de acuerdo con una división en cuatro grupos, y establece una reposición cada cuatro o cada tres años de la ropa. En cuanto a los equipos, la reposición se efectuará de acuerdo con las especificaciones del proveedor y con el uso que se les haya dado. También en períodos más breves, en caso de deterioro no debido a negligencia o uso indebido, dentro de la jornada laboral y efectuando el trabajo que corresponda, exigiéndose la entrega del material deteriorado.

El convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES, S.A. también incorpora un capítulo, el XIV, que titula «protección de la seguridad y la salud en la empresa». Su artículo 68, de carácter introductorio, reitera los principios básicos de la LPRL, sin que establezca novedades significativas, más allá de encomendar a los servicios de prevención —sin especificar si deben ser propios o ajenos—, en coordinación con los de formación de la empresa, el desarrollo e impartición de la formación necesaria en orden a limitar la siniestralidad laboral.

El art. 69, dedicado a participación de los trabajadores, no hace sino reiterar parcialmente la LPRL por lo que se refiere a los delegados de prevención. Además, configura un comité intercentros de seguridad y salud, con funciones genéricas de coordinación de los comités de seguridad y salud provinciales<sup>19</sup>.

Finalmente, el art. 71 se refiere a los reconocimientos médicos, sin incorporar novedades significativas en relación con el art. 22 LPRL.

Mucho menos significativa es la cláusula XXVIII del convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A., con un contenido prácticamente inexistente, más allá de la creación de un «comité de seguridad y salud laboral», formado por tres miembros designados por cada una de las partes —los correspondientes a los trabajadores por el comité de empresa—. El inciso segundo del precepto alude al «comité de riesgos laborales y salud laboral», en apariencia el mismo que el anteriormente designado «comité de seguridad y salud laboral», para encomendarle velar por la aplicación de las disposiciones legales vigentes en la materia y defender la salud y el bienestar de los trabajadores.

---

<sup>18</sup> Y, más en concreto, del art. 10 del Real Decreto 773/1997, de 30 mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual.

Igualmente insignificante resulta el tratamiento de la materia en el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**. Su art. 22, denominado «prevención de riesgos laborales», incluye un contenido meramente declarativo, aunque hay que tener en cuenta, además, el art. 28.2, que establece la posibilidad de que sean miembros del comité de seguridad y salud, en lugar de los delegados de prevención, los trabajadores que al efecto se elijan, aunque no ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores. Para ello, han de poseer una adecuada formación en la materia. La elección corresponde a los representantes de los trabajadores, respetando la proporcionalidad obtenida en las elecciones sindicales o en función de la representatividad de los sindicatos del sector<sup>20</sup>.

\* \* \*

Haciendo una síntesis de las aportaciones convencionales sobre seguridad y salud en el trabajo, las conclusiones son variadas. Quizá la primera consista en la escasa evolución de la materia en los últimos años. Cabe afirmar que la LPRL no ha servido de elemento catalizador de un desarrollo más notable, como cabría esperar especialmente en un sector dominado por una normativa convencional como la de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, tradicionalmente sensible a la prevención de riesgos. En síntesis, los convenios posteriores poco se dedican a la prevención de riesgos; las más de las veces lo hacen para expresar lugares comunes o simplemente reiterar el enunciado de las disposiciones normativas. Y sin que la tarea en el ámbito de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., encomendada al grupo de trabajo dependiente del comité central de seguridad y salud, de desarrollo y adaptación a la empresa de la LPRL, haya hasta la fecha culminado. Por lo demás, todas las regulaciones convencionales que afectan a las empresas en el sector son al respecto mucho menos concretas y exigentes que el texto refundido de la normativa laboral de la empresa últimamente mencionada. Sucede, además, que el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** es particularmente escueto.

---

<sup>19</sup> En concreto, las siguientes: a) coordinar y normalizar la actuación en materia de prevención de riesgos, tratando aquellas cuestiones que afecten a toda la empresa o, al menos, a varias provincias; b) integrar, dirigir y coordinar las actividades de los comités provinciales; c) proponer todas aquellas actividades que, superando los mínimos establecidos por la legislación vigente, contribuyan al mejor conocimiento y prevención de los riesgos profesionales; y d) mantener relaciones con los respectivos comités provinciales de seguridad y salud, así como con los delegados de prevención.

<sup>20</sup> Conviene destacar de este precepto que aplica la regla de la proporcionalidad, expresamente descartada por el TS en numerosas sentencias, entre ellas la de 30 abril 2001 (rec. núm. 2887/2000).

Sí que pueden apuntarse, no obstante, algunos rasgos que conviene destacar. Por ejemplo, la orientación de algunos convenios hacia la constitución de comités intercentros de seguridad y salud, lo cual parece justificado en el ámbito de empresas implantadas en todo o gran parte del territorio del Estado, con la peculiaridad añadida de que, en algún caso, se confía a estos órganos la actualización del deber de consulta del art. 33 LPRL. O también cierta preocupación hacia la precisión de aspectos relativos a la vigilancia de la salud que, en ocasiones, rayan la ilegalidad, en cuanto imponen reconocimientos forzosos sin que se justifique suficientemente la razón de la obligatoriedad. En fin, debe destacarse la preocupación, en el ámbito de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., por la información preventiva entre la empresa principal y las externas, por cierto coetánea con la entrada en vigor de la Ley 12/2001, de 9 julio, y la previsión de mecanismos informativos en el art. 42 ET.

Otro dato que conviene destacar es la consideración, conjuntamente con la seguridad y salud en el trabajo, del medio ambiente. Pero este tema merece una pequeña referencia específica, que se realiza en el siguiente apartado.





## **Capítulo XII**

### **MEDIO AMBIENTE**

Algunos convenios del sector contienen referencias a esta materia. En primer lugar, el convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. incluye, en su cláusula 10, además de reglas relativas a la prevención de riesgos y a la salud laboral, otras concernientes a aquélla. En concreto, se trata de incorporar criterios medioambientales en la gestión de la empresa a través de un proyecto de gestión medioambiental. A tal fin, así como al de facilitar la participación de los trabajadores en el proyecto, se constituye en este convenio un «equipo de gestión medioambiental», a partir de la anterior comisión de control y vigilancia del medio ambiente, que dependía del comité central de seguridad y salud. Este «equipo», que mantiene la misma dependencia, ha de ser «la mejor vía de participación de toda la plantilla de la empresa en el sistema de gestión medioambiental» y tendrá como principal misión apoyar a la unidad coordinadora de dicho sistema. Además, se dispone que se abordarán conjuntos de problemas concretos, tales como materiales reciclables, recogida de residuos, gasolina sin plomo, emisiones de CO<sub>2</sub>, estudios de impacto ambiental, auditorías medioambientales, etc.

Por su parte, el convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. incluye, dentro del capítulo XIV —«protección de la seguridad y salud en la empresa»—, un art. 70 dedicado al medio ambiente, de carácter exclusivamente programático, a partir de tres pilares: 1) la consideración del respeto por el medio ambiente como algo fundamental, así como la contribución a su protección y al desarrollo sostenible; 2) el compromiso hacia el mantenimiento de políticas adecuadas de respeto; y 3) la participación de los representantes de los trabajadores.

En un sentido igualmente axiológico, el art. 23 del convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** —único del capítulo VIII, cuyo epígrafe es «medio ambiente»—, establece principios similares bajo el rótulo «actuaciones en defensa y protección del medio ambiente». En particular, considera fundamental la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos: **1)** la promoción y consecución de una actuación responsable de las empresas en materia de medio ambiente, con concreción de las medidas a adoptar; **2)** el establecimiento de unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga; **3)** el demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medioambiental y la comunicación de los resultados obtenidos; y **4)** la mejora de la credibilidad y el aumento de la confianza de la sociedad y de las Administraciones Públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

En síntesis, se está ante una materia emergente, que tiende a obtener en su tratamiento autonomía respecto de la seguridad y salud en el trabajo, de la que ha venido dependiendo.

## Capítulo XIII

### ACCIÓN SOCIAL Y SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

#### 1. MEDIDAS DE ACCIÓN SOCIAL

En general, los convenios del sector contienen abundantes referencias al respecto, si se hace excepción —como casi puede suponerse— del convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** o alguno más de empresa<sup>1</sup>. La sistemática que ofrecen los convenios, como suele suceder con esta materia, resulta algo confusa, con distintas denominaciones y ubicaciones. Así, algunas medidas se incluyen entre los preceptos dedicados a las percepciones extrasalariales, normalmente percepciones dinerarias cuya causa es asistencial y no por el trabajo realizado. Por ejemplo, un «complemento familiar voluntario» que se contempla en el convenio colectivo de RETEVISIÓN I, S.A.<sup>2</sup>; sendos preceptos relativos a «ayuda infantil» contenidos en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.<sup>3</sup> y en el convenio de TELEFÓNICA

---

<sup>1</sup> Vg., el de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.

<sup>2</sup> Art. 49; dicho complemento se «abonará en concepto de protección familiar al personal con cargas familiares» y por doce pagas de los importes siguientes: «hijo: 4.702 pesetas. Esposa/o: 1.386 pesetas. Hijo discapacitado: 7.227 pesetas». Además, se establece que el complemento se abonará, «en los casos de matrimonios en que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla y existiera separación legal... al que por sentencia judicial le correspondiera la custodia de los hijos».

<sup>3</sup> Art. 97: «Ayuda infantil. Se abonará un plus por cada hijo de empleado desde la fecha de su nacimiento hasta que alcance la edad de cuatro años, cuya cuantía será establecida por convenio colectivo. La forma de abono, así como las condiciones para tener derecho al mismo, serán las exigidas para el plus de ayuda escolar».

CA MÓVILES ESPAÑA, S.A.<sup>4</sup>; o la «ayuda a guarderías» que aparece en la recopilación normativa laboral AIRTEL MÓVIL, S.A.<sup>5</sup>

Otros contenidos próximos consisten en ciertas medidas sobre anticipos salariales que se configuran más bien como préstamos. Al margen de las referidas a ellos, analizadas al tratar los anticipos conjuntamente con el abono de salarios, deben tenerse en cuenta las dispuestas en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. —art. 246— en relación con los «anticipos de una a tres mensualidades», desdoblados en unos de carácter normal<sup>6</sup> y otros de carácter urgente<sup>7</sup>. Ni unos ni otros devengarán interés alguno y su devolución se debe realizar mediante deducción en cada mensualidad de una veinticuatroava parte del anticipo<sup>8</sup>, aunque podrán liquidarse en menos del tiempo indicado, sin que pueda solicitarse uno nuevo hasta la cancelación del anterior y el transcurso de dos años desde su concesión<sup>9</sup>. De modo similar, el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. regula en el art. 53.2, bajo la rúbrica «prestaciones sociales», unos «anticipos especiales», desde una hasta tres mensualidades del «salario fijo mensual», con un máximo de 650.000 pesetas, sometidos a reglas parejas a las descritas en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.<sup>10</sup>

---

<sup>4</sup> Art. 47: «Ayuda infantil. Se abonará 5.000 pesetas mensuales por cada hijo de trabajador menor de seis años, que figure como beneficiario del empleado en el régimen de la seguridad social».

<sup>5</sup> Capítulo VII: «Aquellos empleados que tengan hijos cuyas edades estén comprendidas entre los 0 y los 4 años, y que asistan o no a guarderías, podrán beneficiarse de la ayuda mensual de 10.000 pesetas brutas por cada hijo».

<sup>6</sup> Destinados al personal con dos años de antigüedad. Sin necesidad de esgrimir motivo alguno, pueden solicitar un anticipo de no más de tres mensualidades de salario, siempre que la naturaleza y duración de su contrato posibilite su devolución. Se concederán, como regla general, por riguroso orden de presentación de la petición, hasta agotar el cupo que se fije en el convenio colectivo.

<sup>7</sup> Las solicitudes deberán ir convenientemente justificadas y su concesión se estudiará por la «comisión de fondos sociales», que deberá reunirse a tal efecto cada quince días.

<sup>8</sup> El mismo precepto establece que, «sin embargo, en casos de enfermedad, y siempre que las prestaciones sean inferiores a dicha mensualidad, la deducción será proporcional al importe de las prestaciones que el enfermo perciba». Ello resulta de muy discutible legalidad, a la vista de la regla del art. 40 LGSS relativa a la imposibilidad de retención, compensación o descuento de las prestaciones de seguridad social, aplicable también a las prestaciones complementarias.

<sup>9</sup> El convenio vigente (años 2001-2002) establece —cláusula 11.3— que «se fija un cupo de 160 anticipos semanales de carácter normal».

<sup>10</sup> «Se concederá un número máximo de anticipos mensuales. Para determinar este número, se tomará como referencia el uno por ciento de la plantilla del semestre anterior. La concesión de anticipos se efectuará por orden de petición, excepto para aquellas situaciones en las cuales se aleguen y justifiquen causas graves e imprevistas, en cuyo caso tendrán preferencia sobre las demás. El anticipo concedido se descontará en 12 o 24 meses, a elección del empleado. No se podrá solicitar otro hasta transcurridos dos años de la concesión del anterior».

Una medida específica de previsión social, configurada en el citado texto refundido y expandida a otras empresas del sector es la «Asociación Telefónica para asistencia a minusválidos» (ATAM), creada por el capítulo XVI —art. 252— de aquél, cuyo objeto social consiste en «la protección, asistencia, previsión y demás actividades auxiliares y complementarias congruentes con la situación de las personas con minusvalía, hijos de empleados en activo, jubilados y pensionistas». Para su financiación, la empresa se obliga a aportar una cantidad igual al cuatro por mil de las retribuciones satisfechas al total de sus trabajadores, directivos y consejeros. Al efecto de garantizar su adecuado funcionamiento, los representantes de los trabajadores en el consejo rector de ATAM dispondrán del tiempo necesario para desarrollar su función, tanto en lo que se refiere a su representación en dicho órgano como a su participación en los proyectos que se establezcan<sup>11</sup>. Circunscrita inicialmente a TELEFÓNICA DE ESPAÑA, se ha ido expandiendo a otras empresas del grupo, por impulso previsto en sus sucesivos convenios. En esta línea, el convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A., establece, en su cláusula XXVI, que «en el plazo máximo de tres meses desde la firma del presente convenio colectivo la empresa efectuará las gestiones oportunas para solicitar la adhesión del colectivo de trabajadores de Telefónica Data España a la Asociación Telefónica de ayuda al minusválido»; y compromete unas aportaciones por parte del trabajador —el 0,2 por 100 de la retribución fija bruta anual— y de la empresa —el 0,4 por 100 de la retribución fija bruta anual—. La adhesión de los trabajadores de esta empresa a ATAM es voluntaria, pero se realizará por defecto, de modo que se requerirá la petición expresa de no adhesión para aquellos que no la deseen. A su vez, el art. 67 del convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES, S.A. incluye un contenido prácticamente idéntico, con la única diferencia de que la adhesión de los trabajadores a ATAM «requerirá la petición expresa de cada uno de ellos».

También en el ámbito de las medidas de acción social puede citarse la regulación de los economatos laborales en el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., cuyo art. 245 se dedica, simplemente, a la administración del importe de los adscritos a la

---

<sup>11</sup> El convenio vigente dispone, en su cláusula 12.8, que ambas partes asumen el compromiso de impulsar aquellas actuaciones que permitan la consolidación y estabilidad de ATAM, apoyando la incorporación de otros empleados y empresas del grupo Telefónica, mediante los correspondientes compromisos de colaboración. Además, se establece que continuará el desarrollo de actuaciones ya previstas en la cláusula 9 del convenio para los años 1993-95, consistentes en integrar en la plantilla a beneficiarios de ATAM o trabajadores de los centros especiales de la misma, realizar un seguimiento de los ya integrados y desarrollar programas de eliminación de barreras arquitectónicas. A los efectos de la aludida integración, se encomienda a la comisión de empleo concretar el número de personas que se incorporarán a la empresa.

empresa, que será a cargo de los representantes de los trabajadores, o de la empresa, cuando dicho importe resulte superior a la media. O de ciertas actividades socio-recreativas como, por ejemplo, las que pueden proponer a dicha empresa las asociaciones de trabajadores, la cual las estudiará y, de ser aprobadas, las costeará (cláusula 11.3 convenio vigente); o también alguna facilidad de alta en ciertas instalaciones deportivas, prevista en la cláusula XXIV del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. Incluso las bonificaciones del servicio telefónico previstas, por ejemplo, en la cláusula 12.6 del vigente convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

Hay que referirse, asimismo, a cláusulas que configuran ciertos fondos sociales. Entre ellas, el «fondo para atenciones sociales»<sup>12</sup> regulado en el art. 242 del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., cuyas prestaciones se controlan y gestionan por el comité intercentros, mediante la «comisión de fondos sociales». Los gastos de su mantenimiento, control, administración y gestión corresponden a la empresa. Por su parte, a la referida comisión le corresponde la distribución del monto total y los criterios de adjudicación de prestaciones, aunque transitoriamente tiene que respetar los compromisos contraídos por la empresa en capítulos tales como intereses por préstamos de vivienda. En su ámbito se conceden, entre otras prestaciones, las plazas de vacaciones, cuya adjudicación inicial se ha de publicar en los correspondientes tablones de anuncios —art. 243—, así como los avales para préstamos destinados a la adquisición de viviendas —art. 244—, a los cuales tienen derecho todos los trabajadores hasta las cuantías que establezca el correspondiente convenio colectivo, aunque el vigente limita este derecho a los empleados fijos y a una cuantía del aval que no supere los cinco millones de pesetas —cláusula 11.3—. Por cierto, este convenio, aun reconociendo que durante la vigencia del anterior se produjo una notable reducción del número de empleados de la empresa, contiene el acuerdo de las partes de mantener, durante su vigencia, la cantidad destinada a fondos sociales durante el año 2000. Lo cual pone de relieve la mayor importancia proporcional de este capítulo. Otro fondo parejo se regula en la cláusula XXV del convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A., dotado con la cantidad que se acuerde anualmente y administrado por una representación paritaria de los fondos sociales, conformada por dos miembros designados por el comité de empresa y otros dos por la dirección de la empresa. O el previsto en el art. 65 del convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., destinado a la realización de actividades cul-

---

<sup>12</sup> Sobre su naturaleza jurídica, de carácter extrasalarial, STS de 14 diciembre 1998 (rec. núm. 2984/1997).

turales y deportivas, ayudas de estudio y atenciones sociales excepcionales, entre otros menesteres, y al que se dota de una cantidad de diez millones de pesetas anuales durante su vigencia, además de los remanentes procedentes de años anteriores.

Para la gestión de estos fondos, así como para otras funciones, los convenios prevén la constitución de ciertas comisiones. Por ejemplo, la contemplada en el art. 242 del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., compuesta por seis miembros designados por el comité intercentros —no tiene, así pues, composición paritaria— y a la que la empresa habrá de dotar de los medios humanos y materiales necesarios. O la contemplada en el art. 66 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., de carácter paritario —dos miembros designados por el comité intercentros y dos por la dirección de la empresa— y que tiene encomendada la determinación de los criterios de reparto de los fondos sociales, así como el desarrollo y aplicación de las prestaciones de acción social y seguridad social complementaria —complementos de incapacidad temporal, seguro médico complementario, seguro de vida, plan de pensiones y anticipos especiales—. Y la del art. 54 del convenio de RETEVISIÓN I, S.A., con presencia mayoritaria de representantes de la empresa<sup>13</sup> y con competencias para establecer los criterios de reparto de «las ayudas que se establezcan anualmente en los presupuestos», que se incrementarán anualmente de acuerdo con el IPC, así como para dotarse de un reglamento de funcionamiento interno, en el que deberá incluirse la distribución presupuestaria para las distintas atenciones que determine la propia comisión.

## 2. CLÁUSULAS DE ASEGURAMIENTO

Se trata de preceptos que contienen compromisos de suscripción de pólizas de seguro, de los que se encuentran numerosos ejemplos en los convenios del sector. En primer lugar, hay que hacer referencia a las que cubren la responsabilidad civil o criminal de los trabajadores o de la empresa, como la póliza de seguro de responsabilidad profesional del art. 266 del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., que debe contratar la empresa a su cargo para cubrir la responsabilidad civil, la defensa criminal y el pago de fianzas derivadas de posible responsabilidad penal por imprudencia o negligencia profesionales para los integrantes de los grupos de proyectistas, dirección y eje-

---

<sup>13</sup> En concreto, está compuesta por un presidente, designado por la dirección de la empresa, cuatro vocales en representación de los trabajadores, cuatro vocales en representación de la dirección y un secretario, con voz pero sin voto, también designado por la dirección.



cución de obras. O la de responsabilidad civil y defensa de los conductores del art. 267, prevista para los accidentes de circulación conduciendo vehículos de la empresa durante su trabajo o con ocasión del mismo, que sólo puede exceptuar el accidente ocasionado intencionadamente por el trabajador<sup>14</sup>.

En segundo lugar, las de vida, supervivencia e incapacidad. Por ejemplo, el seguro colectivo que contempla el art. 247 del citado texto refundido, cuya cuota abona la empresa, en principio, para su personal fijo<sup>15</sup>. Además, el personal temporal que voluntariamente lo solicite quedará cubierto con una póliza de seguro de grupo de vida, que garantice un capital en caso de fallecimiento o «invalidez absoluta o permanente por causa natural». Si la causa es un accidente, común o profesional, la cobertura será el doble<sup>16</sup>. Como complemento de este precepto, la cláusula 12.9 del vigente convenio colectivo de la empresa prevé que los trabajadores hasta entonces no cubiertos por el seguro colectivo puedan darse de alta, con exclusión de la prestación de supervivencia.

Otros convenios contienen cláusulas sobre seguros parecidas. Por ejemplo, la cláusula XXIV del convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. describe, entre otras cuestiones, un seguro de vida e invalidez, que cubre el fallecimiento, la invalidez absoluta y permanente, el fallecimiento por accidente y la invalidez absoluta, permanente o parcial por accidente, con un capital asegurado común para todas estas contingencias de importe equivalente a tres salarios fijos anuales, excepto el caso de la incapacidad permanente parcial, dotada de una prestación en función del grado de invalidez. El convenio de RETEVISIÓN I, S.A. contiene sendos seguros: uno de accidentes del personal —art. 51—, instrumentado mediante una póliza colectiva para toda la plantilla, fijándose la cobertura en veinte millones de pesetas para el caso de fallecimiento por accidente de trabajo o no laboral y en la misma cantidad para la invalidez permanente absoluta. El otro, de vida, también para todos los trabajadores, en cuantía de ocho millones de pesetas y financiándose anualmente por la empresa y por el personal. Igualmente, el convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. regula, en el art. 63, una póliza de grupo de carácter colectivo concertada con una aseguradora expresada en el propio precepto, que cubre, para todos los trabajadores de la empresa, los riesgos

---

<sup>14</sup> Sólo cuando el accidente es intencionado puede la empresa sancionar al trabajador. Con esta única excepción, el trabajador tendrá derecho al abono de los salarios por todo el tiempo que se halle detenido como consecuencia de las actuaciones policiales o judiciales correspondientes.

<sup>15</sup> Sobre la exclusión de este seguro de los jubilados adheridos al plan de pensiones o beneficiarios de prestaciones de la antigua Asociación Telefónica de Previsión, STS de 27 abril 1999 (rec. núm. 2406/1998).

<sup>16</sup> Sobre estas pólizas, *vid.* sentencias TS de 18 julio 1998 (rec. núm. 323/1998) y 28 diciembre 2000 (rec. núm. 646/2000).

de fallecimiento e invalidez absoluta y está dotada de un capital asegurado muy próximo al de la póliza prevista en el convenio de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.<sup>17</sup>. A su vez, la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. regula, en su capítulo V, un seguro de vida y un seguro de accidentes, provistos de las siguientes características: el de vida, contemplado para todo el personal fijo y temporal y con expresión de posibles beneficiarios en un orden de prelación preestablecido para la primera cobertura, cubre fallecimiento e incapacidad absoluta —«invalidez absoluta permanente»—. El capital asegurado para cada una de las garantías equivale al doscientos por ciento del salario bruto anual<sup>18</sup> y la cobertura finaliza a los sesenta y cinco años, salvo la de fallecimiento, que alcanza los setenta siempre que el trabajador afectado siga prestando servicios efectivos en la empresa. El de accidentes, tanto de trabajo como no laborales, tiene capitales asegurados y coberturas acumulativos con el anterior y de la misma cuantía y asegura a todos los trabajadores que no hayan alcanzado los setenta años; para el caso de fallecimiento rige la misma lista de beneficiarios que para el seguro de vida por fallecimiento.

Igualmente, también aparecen estipulaciones sobre seguros médicos. Por ejemplo, el de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. establece, en su cláusula XXIV, un seguro de asistencia médica privada cuyo coste será soportado por la empresa y que cubrirá al asegurado, cónyuge «o persona unida por relación análoga de afectividad» e hijos. Por su parte, el de RETEVISIÓN I, S.A. compromete durante su vigencia, en su disposición adicional primera, cien millones de pesetas destinadas a la financiación del seguro médico del empleado, cantidad que se incrementará o reducirá proporcionalmente a los aumentos o reducciones de personal<sup>19</sup>. También, el de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. regula, en su art. 62, un seguro médico complementario, de incorporación voluntaria bajo una serie de condiciones<sup>20</sup>, que facilita las prestaciones de consultas de medi-

---

<sup>17</sup> En concreto, «tres veces la retribución fija anual reconocida a cada empleado, en los supuestos en que el fallecimiento o la invalidez absoluta para todo trabajo sean consecuencia de enfermedad común y el doble de esta cantidad en los supuestos en que el fallecimiento o la invalidez absoluta para todo trabajo sean consecuencia de accidente».

<sup>18</sup> La cláusula aporta un concepto *ad hoc* del mismo: «la retribución dineraria anual a percibir por el trabajador y declarada a estos efectos por el tomador».

<sup>19</sup> Además, con igual objeto la comisión de acción social aportará anualmente la cantidad necesaria hasta alcanzar el importe resultante de dicho seguro, con un máximo de veintemillones de pesetas de su presupuesto.

<sup>20</sup> Las siguientes: las primas correspondientes al propio empleado serán satisfechas íntegramente por la empresa. Las correspondientes a cónyuge e hijos incluidos como beneficiarios en la seguridad social pública también serán costeadas por la empresa en su integridad. Y las correspondientes al cónyuge e hijos menores de veintiséis años no incluidos como beneficiarios en la seguridad social pública las costeará el empleado. Por su parte, los jubilados o trabajadores que pasen a la situación de jubilación podrán permanecer en el seguro corriendo a su cargo exclusivo las primas correspondientes.

cina general, consultas de médicos especialistas, maternidad, hospitalización, estancias en UVI y UCI, farmacia y salud buco-dental. Igualmente, la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. encomienda a VODAFONE, en el capítulo VIII, el pago del 100 por 100 del coste de la póliza del empleado, así como el 100 por 100 del coste de los actos médicos de los empleados a través de una tarjeta médica correspondiente a una entidad especializada. La adhesión de los trabajadores se regula en la propia cláusula<sup>21</sup>, además de cierta cobertura incluida —servicio de podología o servicios de odontología tales como limpieza y extracción—. A mayores, se facilitan, en condiciones económicas beneficiosas, pólizas para cónyuge e hijos y otros familiares y otras coberturas, como seguro dental y mixto de reembolso.

Aunque cualitativamente diferenciados por razones de conexión lógica conviene tratar aquí los preceptos del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. sobre «empresa colaboradora de la seguridad social»; en concreto los arts. 250 y 251<sup>22</sup>. El primero se refiere a cuestiones orgánicas y de funcionamiento<sup>23</sup>; el segundo a aspectos económicos y contables, constancia de acuerdos y actas de las

---

<sup>21</sup> Los empleados deben reunir un año de antigüedad, ya como fijos, ya como temporales. Se van incorporando con periodicidad mensual mediante lista que el área de recursos humanos facilita a la entidad aseguradora. A partir del momento en que los trabajadores reciben la documentación, pueden dar de alta a su cónyuge e hijos mediante solicitud formal. La póliza no tienen período de carencia ni de preexistencia.

<sup>22</sup> La regulación de TELEFÓNICA DE ESPAÑA como empresa colaboradora se ha visto afectada por la cláusula 11 del convenio colectivo para el año 1996. Los siguientes (cláusulas 11 del de 1997-1998; 10.6 del de 1999-2000 y 11.6 del actual) han declarado vigente la citada cláusula, cuyo contenido se interpola en el texto de la nota siguiente.

<sup>23</sup> En síntesis: la junta rectora central de la empresa colaboradora estará formada por dos vocales designados por el comité intercentros y uno más por cada sindicato más representativo, y por un número igual de representantes de la dirección de la empresa, uno de los cuales actuará como presidente. Las comisiones provinciales, con igual procedimiento de composición y designación, estarán constituidas solamente por cuatro miembros, dos designados por el comité de empresa, que podrá nombrar además tres asesores, y un número igual de vocales y asesores por parte de la empresa, y las presidirá el director provincial. Reglas especiales rigen para Madrid y Barcelona: el número de miembros por cada parte será de tres y la presidencia recaerá en el director de recursos humanos. Con relación a Ceuta y Melilla, siempre que las cuestiones afecten al personal destinado en una u otra ciudad, se desplazará un representante a las comisiones provinciales de Cádiz y Granada, respectivamente. Por otra parte, si al final de cada ejercicio hubiera excedentes, la junta rectora estudiará la aplicación de aquellas prestaciones que se consideren prioritarias, y si se cerrara con déficit, la empresa se hará cargo de él, aunque dicho órgano estudiará las medidas necesarias para subsanarlo en lo sucesivo. Finalmente, se explicitan dos compromisos de la empresa: no utilizar el voto de calidad del presidente, salvo casos excepcionales que afecten gravemente a la empresa colaboradora; y dar las soluciones más beneficiosas a los titulares y sus beneficiarios, ante los problemas que se plantean en relación con las competencias de seguridad social transferidas a las Comunidades Autónomas. Tales soluciones habrán de ser participadas a la junta rectora.

reuniones. Pero más ilustrativa resulta la disposición adicional primera del convenio colectivo de RETEVISIÓN I, S.A., que vincula la financiación por la empresa de un seguro médico privado a la Resolución dictada por la Dirección General de Ordenación Económica de la Seguridad Social, que deja sin efecto la autorización provisional de mantener el régimen de colaboración a través de la entidad colaboradora de Radio Televisión Española. Y se establece, además, una comisión integrada por cada uno de los sindicatos más representativos y por un representante de la empresa con el cometido de elaborar un proyecto que permita ofrecer un sistema alternativo al de la colaboradora, pero que afecte a la totalidad de la plantilla, a través de cualquiera de las empresas que prestan servicios de asistencia sanitaria complementaria a la de la seguridad social, mediante un sistema de financiación mixta que pueda permitir la asistencia de los beneficiarios.

Por último, hay que hacer referencia al seguro de sueldo, regulado en la cláusula 10.2 del convenio colectivo de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. para los años 1997-98, indirectamente reconocida como vigente por la cláusula 11.5 del actual, a través de su remisión a la cláusula 10.3 del convenio para los años 1999-2000. A su vez, dicha cláusula remite al apartado cuarto de los «Acuerdos de previsión social» de 3 noviembre 1992<sup>24</sup>, de conformidad con el cual corresponde al comité intercentros la administración de dicho seguro» y la elaboración, en el plazo de un año, de su reglamentación concreta<sup>25</sup>; además, la empresa se obliga a mantener la prestación del servicio administrativo y de gestión de cobros y pagos. Por su parte, la anteriormente referida cláusula 10.2 ubica ese reglamento en el ámbito de constitución de una fundación<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> BOE de 20 agosto 1994. Pág. 77 del suplemento del fascículo primero.

<sup>25</sup> Dicha reglamentación, a la fecha de redacción del convenio para los años 1997-1998, no estaba todavía aprobada, sin perjuicio de unos Acuerdos de 10 marzo 1995 en los que, entre otras cuestiones, la empresa se compromete a aportar ciertas cantidades a la fundación que se debería constituir. Da la impresión, por las remisiones de los ulteriores convenios, que la situación seguía igual a la fecha de entrada en vigor del actual. Por lo que respecta a sus contenidos, y de acuerdo con las indicaciones del convenio para los años 1997-98, debería contemplar, entre otras, las siguientes cuestiones: a) garantía de las prestaciones que actualmente está otorgando el seguro de sueldo, derivadas del extinto reglamento de la Institución Telefónica de Previsión y de la normativa laboral (art. 248: «los empleados que tengan asignada, de forma no provisional, una gratificación por cargo o función y que por enfermedad o accidente hubieran de cesar en el percibo de la misma, continuarán no obstante percibiéndola con cargo al seguro de sueldo, en las mismas condiciones en que actualmente se les viene acreditando a los empleados reclasificados»). b) Mantenimiento de la cotización actual (0,1 por 100 del salario regulador) como aportación a la futura fundación laboral. c) Inclusión de la incapacidad permanente total para la profesión habitual entre las prestaciones que se reglamenten.

<sup>26</sup> El seguro de sueldo se instrumentó tradicionalmente como un patrimonio independiente en el reglamento de la Institución Telefónica de Previsión.

### 3. MEJORA DE PRESTACIONES

El texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. dedica su art. 249, bis, 1 a la regulación de la mejora de la incapacidad laboral transitoria, que cubre la actual incapacidad temporal —no la maternidad, que ya se concede en el 100 por 100 de la base reguladora—, además de «otras situaciones asimiladas a la misma», expresión en la que probablemente quepa englobar la de riesgo durante el embarazo, y «hasta el 100 por 100 del salario líquido que corresponda en cada caso, desde el primer día de alta». Y, para evitar el absentismo, cuyo control y reducción constituyen responsabilidad de la línea jerárquica de la empresa, ejercida por ella y asesorada por los grupos de absentismo y las unidades especializadas, se prevén una serie de instrumentos: **1)** utilización de medidas preventivas y restauradoras de la salud, de eliminación de los accidentes de trabajo y la utilización extensiva del trabajo social. **2)** Exigencia, para la oportuna verificación de que las ausencias por incapacidad temporal están debidamente justificadas, del justificante médico de baja, de confirmación o de asistencia médica, en todos los supuestos, dentro de una lógica aplicación del precepto. Y **3)** aplicación, en toda su extensión, de las facultades de control que otorgan a la empresa las disposiciones legales y convencionales vigentes en la materia y sus respectivas normas de desarrollo, tanto en relación con la suspensión del complemento de incapacidad temporal como de las demás prestaciones establecidas. Finalmente, si no se alcanza el objetivo de reducción del absentismo, ambas partes se comprometen a la búsqueda e implantación de instrumentos que lo posibiliten.

Previsiones semejantes aparecen en los demás convenios estatutarios de empresa y, en concreto: **1)** en la cláusula XXIII del convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A., confusamente titulada «prestaciones por enfermedad, maternidad o accidente», aunque se limita al complemento, por parte de la empresa, de «los subsidios legalmente establecidos para las situaciones de I.T. hasta el 100 por 100 del salario real fijo correspondiente que se haya percibido en el último mes, a partir del primer día de baja», todo ello rodeado de las garantías documentales oportunas —parte de baja o de asistencia médica extendido por el facultativo de la seguridad social asignado al trabajador— y de una política de ejercicio de control por parte de la empresa mediante las facultades de verificación legalmente establecidas. **2)** En el art. 50 del convenio colectivo de RETEVISIÓN I, S.A., que regula, también para las situaciones de incapacidad temporal, una prestación complementaria de hasta el 100 por 100 de la retribución y complementos personales derivados de conceptos fijos, así como de las pagas extraordinarias que pudieran corresponder a los afectados, previa justificación de tales situaciones mediante el oportuno parte de baja expedido por la seguridad social. En correspondencia, la

dirección de la empresa se reserva el establecimiento de las garantías que considere oportunas para evitar irregularidades en la percepción, de las que debe dar cuenta a la representación de los trabajadores. 3) En el art. 32 del convenio colectivo de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A., que garantiza a quien «se encuentre en situación de IT por cualquiera de las contingencias protegidas», también previa presentación del oportuno parte de baja y con posibilidad de la empresa de «verificar la causa» de ésta sometiendo al trabajador a reconocimiento médico en su domicilio, la percepción de un complemento que cubra, «a partir del primer día de baja», la diferencia entre el subsidio a cargo de la seguridad social y «la totalidad de las percepciones de vencimiento periódico mensual o superior, según categoría y puesto de trabajo». Y 4) en el art. 61 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., que contempla esta materia en términos similares a los anteriores, aunque con dos diferencias de interés consistentes, la primera, en una referencia, discutible, al complemento de maternidad hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones fijas, cuando ese porcentaje ya se ve cubierto por el nivel básico de la seguridad social; y la segunda, en una vinculación de la incapacidad temporal por contingencias no profesionales a la duración de las bajas o a los índices de absentismo del conjunto de la empresa en el semestre anterior, de tal forma que los porcentajes de la retribución fija del trabajador que se garantizan decrecen según aumenta el índice de absentismo y la duración de la baja<sup>27</sup>.

Con respecto a las demás prestaciones básicas del sistema de seguridad social, únicamente la normativa colectiva aplicable a TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. contiene mejoras de incapacidad permanente, jubilación y muerte y supervivencia<sup>28</sup>. Por lo que respecta a la incapacidad permanente, el convenio vigente regula, en su cláusula 11.1, una mejora, cualitativa y cuantitativamente diferenciada por una serie de circunstancias, que se articula como alternativa del derecho que el art. 153 del texto refundido de la normativa laboral reconoce a los trabajadores a solicitar de la empresa su reincorporación a un puesto de trabajo acorde con su

---

<sup>27</sup> Absentismo inferior al 2 por 100: el subsidio se complementa hasta el 100 por 100. Absentismo del 2 al 3 por 100: se paga el 90 por 100 los tres primeros días, se complementa hasta el 95 por 100 del cuarto al decimoquinto día y hasta el 100 por 100 en adelante. Absentismo del 3 al 4 por 100: se percibirá el 85 por 100 los tres primeros días, hasta el 90 por 100 del cuarto al decimoquinto día y hasta el 95 por 100 en adelante. Absentismo del 4 al 5 por 100: se percibirá el 75 por 100 los tres primeros días, hasta el 80 por 100 del cuarto al decimoquinto y hasta el 90 por 100 en adelante. Absentismo del 5 al 6 por 100: sólo se complementa hasta el 85 por 100 a partir del decimosexto día. Absentismo superior al 6 por 100: no se complementa en ningún caso la prestación básica.

<sup>28</sup> El texto refundido de la normativa laboral incluye, en su art. 249, bis 2, una regulación de la invalidez provisional que hay que entender inaplicable a partir de la Ley 42/1994, de 30 diciembre.

capacidad actual<sup>29</sup>. Se articula en dos modalidades: para trabajadores menores de cuarenta años y mayores de cincuenta y cinco, por un lado, y para empleados entre cuarenta y cincuenta y cinco años, por el otro. Los del primer grupo percibirán una compensación equivalente a una anualidad del «salario regulador»<sup>30</sup> o comprendida entre una anualidad y 1,5 anualidades en el caso de los menores de cuarenta años, en función del número de años acreditados, alcanzándose el tope máximo con quince años de antigüedad o trabajo efectivo en la empresa; en cualquier caso, se prevé que los trabajadores cuya calificación como inválido se acompañe de la reserva de puesto de trabajo al amparo del art. 48.2 ET únicamente podrán ejercitar la opción por este complemento una vez que se produzca la revisión correspondiente sin alta por curación. En cuanto al segundo grupo, percibirán el 20 por 100 de la base reguladora tenida en cuenta por la seguridad social para el cálculo de la pensión, hasta el cumplimiento de los cincuenta y cinco años —en que acceden a la permanente cualificada, al amparo del art. 6.2 del Decreto 1646/1972, de 23 junio—. Al cumplir cincuenta y cinco años, percibirán una compensación equivalente a una anualidad del salario que hubieran tenido asignado de continuar en activo en el momento de cumplir dicha edad y por los conceptos de sueldo base, antigüedad y gratificación por cargo o función de carácter fijo. Para ambos grupos habrá que tener en cuenta que las compensaciones no serán efectivas en tanto no sea firme la resolución de invalidez, sea por confirmación de la entidad gestora o por resolución judicial. Para el segundo grupo, el complemento del 20 por 100 de la base reguladora retrotraerá sus efectos a la fecha de efectividad de la invalidez.

Ya en cuanto a cuestiones referidas a la pensión de jubilación, nuevamente hay que aludir en exclusiva a la normativa aplicable a TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. Por lo que respecta al texto refundido de la normativa laboral, su art. 249 establece dos reglas: una consiste en imponer la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, «sin perjuicio de que puedan completar el período mínimo legal de carencia para la jubilación». La otra establece la posibilidad de acogerse a un sistema de prejubilación los empleados fijos que hayan cumplido sesenta años y que se encuentren en servicio activo: previa solicitud de baja en la empresa, podrán suscribir, voluntariamente y a su cargo, un convenio especial con la seguridad social, con derecho a la cobertura de las contingencias que estimen pertinentes, tanto obligatorias como voluntarias. Por parte de

---

<sup>29</sup> «En ambos supuestos, los trabajadores renuncian al reingreso en la empresa previsto en el art. 153 de la normativa laboral».

<sup>30</sup> Entendiéndose por tal «la prestación de seguridad social más el complemento a cargo de la empresa, acreditada al trabajador en el mes anterior a la fecha de efectividad de la incapacidad (o en el último mes de incapacidad temporal, si el empleado ya hubiera pasado a la situación de prórroga de la incapacidad temporal)».

la empresa, se concederá la baja al trabajador y se le abonará el coste del convenio especial con la seguridad social por un período máximo de dos años, en los términos y cuantía que el trabajador justifique haberlo concertado y previa acreditación de la realización efectiva del pago. La empresa no asume en ningún caso responsabilidad alguna por las cotizaciones derivadas del convenio especial.

Por su parte, el convenio vigente contiene una cláusula de carácter prospectivo, evidentemente redactada a la vista del **Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social**, de 9 abril 2001, y a la espera de que entrara en vigor la normativa que hoy se contiene en la Ley 35/2002, de 12 julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible: se acuerda, en la cláusula 11.2, la creación de un grupo de trabajo, dependiente de la comisión de interpretación y vigilancia del convenio e integrado por tres miembros designados por el comité intercentros y otros tantos por la dirección de la empresa, para diseñar las medidas que posibiliten la jubilación voluntaria anticipada a los sesenta años de edad, teniendo como punto de referencia las condiciones establecidas en los últimos planes de adecuación de plantillas. De llegarse a un acuerdo, que debería ser ratificado por la comisión de interpretación y vigilancia, sería de aplicación inmediata durante la vigencia del propio convenio. Asimismo, se conviene en estudiar la posibilidad de extender la aplicación de las condiciones acordadas más allá del ámbito de vigencia de aquél.

Finalmente, se contiene una referencia a la prestación de supervivencia realmente compleja por remisiones en cascada a anteriores normas convencionales. La cláusula 11.4 del convenio alude a la «continuación de las actuaciones pertinentes para la adaptación a la legislación vigente de la prestación de supervivencia del colectivo que mantiene el derecho a la misma, con la intención de no agotar los plazos legalmente previstos para la regularización de dichos compromisos<sup>31</sup>», a cuyo efecto, se «mantiene el grupo de trabajo creado al amparo del art. 11.4 del convenio colectivo 1999/2000». En efecto, esta cláusula había constituido un grupo de trabajo compuesto por tres representantes designados por el comité intercentros y otros tantos por la dirección de la empresa con dicha finalidad de adaptación. A su vez, los anteriores convenios para los años 1997-1998 —cláusula 10.3— y para el año 1996 —cláusula 6.4— habían articulado una «mesa» —o «grupo de trabajo», en la versión del convenio 1997-98—, que tenía por objeto proceder al desarrollo y adecuación de la prestación de supervivencia al marco exigido por la Ley 30/1995, de 8 noviembre, de ordenación del seguro privado, para el grupo de trabajadores

---

<sup>31</sup> Esto es, los trabajos habrían de concluirse antes del 16 noviembre 2002, de acuerdo con la Ley 14/2000, de 29 diciembre.



que, estando en activo el 1 julio 1992, no se adhirió al plan de pensiones de empleados de Telefónica. Se trata, por lo tanto, de la obligación de instrumentar los compromisos de pensiones mediante contrato de seguro, plan de pensiones, o ambos mecanismos a la vez, al amparo de la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 junio, de regulación de los planes y fondos de pensiones, y de la disposición transitoria 14ª de la Ley 30/1995, de 8 noviembre. Y la referencia al 1 julio 1992 se debe a que los «acuerdos de previsión social» de 3 noviembre 1992 establecieron que los trabajadores incorporados a la empresa con posterioridad a esa fecha únicamente tendrían derecho, como sistema complementario de previsión social, al plan de pensiones, si se adhieren a él, y que los incorporados con anterioridad mantendrían su situación con respecto a las prestaciones de supervivencia, de optar por no adherirse a dicho plan de pensiones. Tales prestaciones, por lo tanto, se han mantenido transitoriamente en los términos previstos para la extinta Institución Telefónica de Previsión.

En síntesis, y en relación con las prestaciones configuradas como pensiones, la normativa convencional de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., al margen de los preceptos relativos al plan de pensiones, contiene no demasiadas mejoras de la de incapacidad permanente, en particular para el grupo de trabajadores de cuarenta a cincuenta y cinco años, ciertas reglas para facilitar la jubilación anticipada a los sesenta años y derechos transitorios en relación con las prestaciones de muerte y supervivencia.

#### 4. PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Además de la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. y del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., otros tres convenios regulan planes de pensiones: los de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.; RETEVISIÓN I, S.A. y TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

En cuanto al texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., su art. 249 bis, 3 recuerda que el plan de pensiones «empleados de Telefónica» ha surgido como consecuencia de la negociación colectiva llevada a cabo para la transformación del sistema de previsión social de la empresa y en el marco del régimen transitorio de la legislación de planes y fondos de pensiones. Se configura con tres características fundamentales: **1)** institución de carácter privado, voluntario, complementario e independiente de la seguridad social pública. **2)** Encuadrada en la modalidad de sistema de empleo, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor y de los partícipes, establecidas en el reglamento del plan aprobado por la correspondiente comisión de control. Y **3)** concebida como sistema de capitalización individual y finan-

ciero. El promotor del plan es la empresa y los partícipes son sus trabajadores, que tengan la condición de fijos o temporales y se adhieran en las condiciones previstas en el reglamento del plan. Creado con duración indefinida, para todas las circunstancias que puedan sobrevenir —terminación del plan; modificación de todo lo relacionado con las aportaciones y prestaciones; modalidades del plan y del fondo; sistema de capitalización, composición y funcionamiento de la comisión de control, incluida la oficina de atención al partícipe y número de actuarios y auditores— será necesario acuerdo colectivo estatutario.

Debe destacarse que el vigente convenio, al regular en su cláusula 4.4 la circulación de los trabajadores de la empresa por empresas del grupo Telefónica, prevé una situación de excedencia especial, de duración máxima de dos años. Durante su vigencia, los afectados pasan a la situación de partícipes en suspenso del plan<sup>32</sup>, en la cual se compensará la diferencia de la aportación empresarial con la de la empresa de destino, si la hubiera. La cantidad se calculará a partir del sueldo que el interesado venía percibiendo en TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., entendiéndose por tal los conceptos fijos abonados en el mes anterior a la fecha de comienzo de la excedencia.

Por su parte, la cláusula XXIV del convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. se refiere a su plan de pensiones, de adhesión voluntaria y encuadrado en la modalidad de plan de empleo, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor del 6,87 por 100 y de los partícipes del 2,2 por 100 del salario bruto anual, cuyas condiciones se reflejan en el correspondiente reglamento. En cuanto al de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., descrito en el art. 64 de su convenio colectivo y promovido conjuntamente por la empresa y los representantes legales de los trabajadores, también tiene la naturaleza de plan de empleo y aportación definida, asimismo regido por su Reglamento y supervisado por la correspondiente comisión de control, con aportaciones de empresario y trabajador de, respectivamente, el 4,5 por 100 y el 2 por 100 de la retribución fija. Además, la empresa se obliga a soportar, durante la vigencia del convenio, los gastos de administración y gestión del plan, hasta un máximo anual de cuatro millones de pesetas.

Algunos datos significativos contiene el art. 53 del convenio colectivo de RETEVISIÓN I, S.A. en relación con el correspondiente plan de pensiones. Entre otros, que se exige para ser partícipe una antigüedad de un año. O que las aportaciones se establecen en tres niveles: uno fijo, financiado íntegramente por la empresa —1 por 100 del salario base del trabajador—; uno segundo variable de primer nivel, financiado con aportaciones de la empresa y del trabajador a partes iguales —1 ó 2 por 100

---

<sup>32</sup> Con ciertas variaciones, una regulación paralela se contiene para el seguro colectivo.

por cada parte—; y un tercero variable de segundo nivel, financiado en su totalidad y de forma voluntaria por el trabajador, en función del salario base y en porcentajes enteros sobre el mismo, sin que la asignación anual pueda superar el límite máximo señalado por la legislación vigente.

Por último, hay que hacer referencia a las reglas del capítulo V de la recopilación normativa laboral AIRTEL MÓVIL, S.A., en el que se exige, para ser partícipe del plan, de adhesión voluntaria, cierta vinculación a la empresa, comprendida dentro de la que permite exigir el art. 5.1.a) de la Ley 8/1987, de 8 junio, y concordantes<sup>33</sup>, aunque el resto de los trabajadores podrán adherirse de forma voluntaria con aportaciones propias exclusivamente. En cuanto a las aportaciones, la de la empresa consistirá en una cantidad equivalente al doble de la fijada por el partícipe en el formulario<sup>34</sup>, con un máximo del 4 por 100 del «salario regulador»<sup>35</sup> devengado en el año 2001, a cuyo efecto el empleado ha de aportar, al menos, el 2 por 100 de dicho salario regulador.

\* \* \*

A partir de las cláusulas descritas sobre acción social y seguridad social complementaria cabe expresar, como conclusión fundamental, una tendencia bastante común con otros sectores, que es la pérdida de este tipo de prestaciones para los trabajadores a medida que una empresa principal o matriz va perdiendo el monopolio de un servicio público, se privatiza y entra en competencia con otras entidades. En tanto dicha empresa principal mantiene el mismo o parecido nivel de cobertura, las normas convencionales aplicables a los trabajadores de otras empresas, en la mayoría de los casos filiales de aquélla, contienen cláusulas más restricti-

---

<sup>33</sup> Dice así el texto de la recopilación normativa laboral (para que se entienda, suscrito el 17 diciembre 2001):

«Los empleados... podrán adscribirse voluntariamente al plan de pensiones... siempre que cumplan las siguientes condiciones:

— Empleados de la empresa al 31 de diciembre de 1999, con contrato indefinido.

— Empleados de la empresa al 31 de diciembre de 1999, con contrato no indefinido, y con un año de antigüedad a dicha fecha.

— Empleados de la empresa al 31 de diciembre de 1999, con menos de un año de antigüedad a dicha fecha, pero que cumplan el año de antigüedad durante el ejercicio 2000 y se renueve su contrato de trabajo en la Compañía».

<sup>34</sup> En este formulario, el partícipe elige y fija el importe de sus aportaciones o contribuciones básicas mensuales y no anuales que debe efectuar, con un mínimo de 1.000 pesetas mensuales. Las contribuciones se deducirán de la nómina que perciba el empleado cada mes. Además, el trabajador podrá realizar aportaciones adicionales, coincidiendo con la percepción de las gratificaciones extraordinarias, comunicando la intención y cuantía antes de, respectivamente, el 15 de junio y el 15 de diciembre.

<sup>35</sup> Del cual formarán parte el salario base, el complemento personal y el plus de función.

vas o, simplemente, dejan de incluir cualquier tipo de regulación al respecto. Lo cual es especialmente visible, en este caso, en el convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, pero también en otros de empresa, como es el caso del de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.

Además, cabe referirse a la coincidencia, en la mayor parte de los convenios aplicables a la empresa, de una diversidad de normas que prevén medidas de aseguramiento a través de entidades de seguro y de constitución y funcionamiento de planes y fondos de pensiones, en el caso de Telefónica de España, como entidad de cobertura de la mayoría de prestaciones que anteriormente otorgaba la extinta Institución Telefónica de Previsión. Por otro lado, próxima la terminación, a finales de 2002, del plazo transitorio de externalización de los compromisos de pensiones, se registran ciertas cláusulas de adaptación como, por ejemplo, las relativas a las prestaciones de muerte y supervivencia, otra vez en el convenio colectivo de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

No se aprecian, por lo demás, diferencias en el nivel de cobertura en función de que la contingencia sea profesional o común. Sí se encuentran, en cambio, en atención a si se ha tratado de un accidente o de una enfermedad, diferencia especialmente visible en las cláusulas de seguro relativas a incapacidad permanente y fallecimiento. Y, en relación con las mejoras de la incapacidad temporal, las cláusulas son bastante características, tanto en lo que atañe al reconocimiento a la empresa de ciertas facultades de verificación y control como al establecimiento de ciertas medidas de corrección del absentismo laboral.



## Capítulo XIV

### REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL

#### 1. REGULACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA

##### A) El comité intercentros

Sobre esta materia merecen comentario el art. 63 del convenio de RE-TELEVISIÓN I, S.A., el art. 73 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. y los arts. 257 y siguientes del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

Comenzando por el primero de ellos, define al comité intercentros como «el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa, en el ámbito estatal de sus competencias y en aquellos que superen a las que tengan reconocidas los comités de empresa o delegados de personal». Aunque la redacción del precepto no es todo lo clara que sería deseable, parece concebir el comité intercentros como un órgano que reproduce las competencias de los comités de centro en el ámbito estatal y en todos aquellos ámbitos que superan el de estos comités.

Debe destacarse, de su regulación convencional, una regla de más que dudosa legalidad: al margen de estar constituido por doce miembros —a lo cual no cabe imputar reproche alguno— se dispone que se constituye «respetándose la proporcionalidad de los sindicatos más representativos de la empresa». Es decir, parece excluirse de su constitución a todas aquellas organizaciones sindicales que no ostenten la condición de más representativas a escala estatal o de Comunidad Autónoma. Quizá no haya sido esta la intención de las partes firmantes; pero, en todo caso, debe postularse el derecho de los sindicatos, con independencia de su eventual

mayor representatividad, a estar presentes en el comité intercentros en proporción a los resultados electorales (eventualmente, también el de los representantes que se hubiesen presentado en candidaturas de independientes).

Reviste igualmente interés la previsión de un crédito de horas específico para los miembros del comité intercentros. El precepto lo establece en 45 horas mensuales, aunque en ellas hay que computar las que le correspondan en aplicación de las tablas del art. 68.e) ET. Añade el convenio que este crédito es individual y no acumulable, aunque semejante regla, para adecuarla a la legalidad estatutaria, habrá que restringirla a las horas que se concedan por encima de las del referido precepto del ET.

La técnica de atribución de competencias del convenio resulta bastante deficiente, por su propia redacción harto confusa. Después de expresarse que «tendrá las competencias señaladas en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores y las que establezcan en su constitución», enumera una lista, aparentemente tasada, de competencias. Antes de entrar en ella, resulta dudoso el significado de la expresión «y las que se establezcan en su constitución». Si se pretende expresar, como parece la intención del precepto, que el comité intercentros podrá atribuirse otras funciones en el momento de constituirse como tal, se está avanzando en una senda, sin duda lícita, pero contraria al espíritu del art. 63.3 ET, como es la de dejar en manos de la representación de los trabajadores la atribución de mayores competencias a este órgano representativo, sin que se precise la aquiescencia de la parte empresarial, como, en principio, exige dicho precepto estatutario.

En cuanto a la lista, la primera letra del art. 63.4 del convenio —dicho sea de paso, resulta una feliz coincidencia que sea el mismo número de precepto que el que regula el comité de empresa y el intercentros en el ET— ya viene a matizar lo anteriormente dicho, pues habilita al comité intercentros para «asumir los derechos y obligaciones que el convenio y la legislación laboral concede (*sic*) a los representantes de los trabajadores». Es decir, no sólo las del art. 64, sino todas las que el ET —u otra norma con rango de ley o con rango reglamentario— o el convenio colectivo le otorga a los comités de empresa. Aparte de dudas concretas que se pondrían plantear —por ejemplo, si se designan los delegados de prevención entre los miembros de los comités de empresa o del intercentros, a la vista del art. 35 LPRL, en conexión con este art. 63 del convenio—, la duda genérica se refiere a la coordinación entre el funcionamiento de los comités de centro y el intercentros.

Las dos siguientes competencias que atribuye al comité intercentros este precepto evocan, aunque con matices, algunas de las que el art. 64 ET otorga a los comités de empresa: «b) conocer la estructura orgánica y sus variaciones antes de su puesta en marcha por la dirección», y «c) conocer,

trimestralmente, al menos, el plan de actividades y la evolución económica de la empresa, así como los informes estadísticos y balances del ejercicio». A continuación, se le confieren ciertas competencias negociadoras: «d) poder establecer con la dirección pactos y acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores» (debe entenderse que dentro del marco previsto en el propio convenio colectivo) y «g) establecer la composición de la representación del personal en la comisión negociadora del convenio colectivo», evidentemente, dentro del marco legal concretado en el art. 88.1 ET. Otras de carácter estrictamente organizativo, como la creación «en su seno de comisiones de trabajo para temas concretos». Y, finalmente, algunas que son consecuencia fácilmente deducible de las atribuidas en ciertos preceptos legales a los comités de empresa, como el art. 77 —convocatoria de asambleas de trabajadores—, respecto de las cuales la letra h) confía al comité intercentros la convocatoria, presidencia y coordinación de cuantas se considere oportuno por la trascendencia de los asuntos y, además, la anual de representantes de los trabajadores; o la declaración de huelga legal y ejercicio de acciones administrativas o judiciales, trasunto, respectivamente, del art. 3.2.a) del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 marzo, y del art. 65.1 ET.

En fin, el precepto se cierra con reglas sobre organización interna del comité intercentros: reuniones, local adecuado y abono de viajes y dietas. Sobre este último concepto no parece que deba superar el test de constitucionalidad que sólo se abonen a los más representativos a escala estatal, y no a otros, como los más representativos en el plano de Comunidad Autónoma. Parece, además, que el pago de tales viajes se desvincula de la condición de miembro del comité intercentros del posible beneficiario y se otorgan, sin más, a dichas organizaciones más representativas en el plano estatal.

Con ciertos rasgos parecidos a la anterior, debe comentarse también la regulación del comité intercentros en el art. 73 del convenio de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. Éste, sin problemas de legalidad en su composición, consta de cinco miembros y remite expresamente su regulación al art. 63.3 ET. En cuanto a sus competencias, le atribuye, en el ámbito estatal, las que la ley y el propio convenio colectivo otorgan a los comités de empresa y delegados de personal. Además, específicamente, la de negociar convenios colectivos. Por otra parte, podrá constituir cuantas comisiones se tengan por convenientes. Por lo que respecta a la competencia negocial se prevé, siguiendo el art. 88 ET, que pueda estar asistido, durante los procesos de negociación del convenio, de un máximo de cinco asesores, aplicándose también a estos efectos criterios de representatividad entre los distintos sindicatos con presencia en el comité intercentros. Además, al amparo en este caso del art. 38.3 LPRL, se le otorga la facultad de designar los tres miembros que formarán parte del comité intercentros de seguridad y salud. Por último, le corresponde



la designación de los integrantes —se entiende que en representación de los trabajadores— en todas las comisiones paritarias previstas en el propio convenio.

En cuanto a dotaciones, medios y facilidades, el precepto convencional no difiere demasiado del de RETEVISIÓN I, S.A.: local, teléfono, ordenador con impresora, mobiliario adecuado y dirección de correo electrónico para utilización exclusiva en el ámbito de sus competencias. Además, facilidades y garantías parejas a las del art. 68 ET: libre expresión en las materias concernientes a su esfera de representación; libre difusión e información; acceso a las dependencias de trabajo y crédito de horas, que se fija en cuarenta horas mensuales, tampoco acumulables a las que le correspondan a sus miembros por su condición previa de representantes de los trabajadores, pero sí acumulables en alguno de sus miembros, siempre dentro de cada candidatura. Igualmente, derecho a no ser discriminados en su promoción económica o profesional y a la percepción de todos los complementos fijos derivados de su puesto de trabajo<sup>1</sup>. Y, para el cumplimiento de sus funciones negociadoras y de asistencia a las reuniones autorizadas por la dirección de recursos humanos, abono de los gastos de desplazamiento, dietas y alojamiento.

Por lo que respecta a la regulación del comité intercentros correspondiente al texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (arts. 257 y siguientes), que, desde luego, constituye fuente de inspiración de las hasta ahora comentadas, como singularidades en relación con ellas pueden apuntarse las que siguen: **1)** su composición por trece miembros, alcanzándose el máximo legal que admite el art. 63.3 ET. **2)** La existencia, dentro del comité intercentros, de una comisión de gestión, constituida por siete miembros —el presidente, el secretario y cinco vocales miembros del mismo<sup>2</sup>, por cierto, todos ellos relevados del servicio—. **3)** La previsión de un máximo de trece asesores designados, según sus grados del representatividad, por los distintos sindicatos con presencia en el comité intercentros, que, con ciertas limitaciones para el caso de las extraordinarias, pueden acudir a las reuniones del órgano colegiado. **4)** La concesión de un conjunto de medios humanos y materiales y facilidades, que pueden resumirse, sin perjuicio de otras facilidades que puedan concertarse mediante pactos, en los siguientes: dos empleados del grupo administrativo; un local adecuado; teléfono y material de oficina ordinario; abono —con ciertos límites— de gastos de desplazamiento y dietas; tabloneros de anuncios para exposición de notas

---

<sup>1</sup> Lo cual debe ser interpretado a la luz de la extensiva jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Entre otras, ST Const. de 5 octubre 1998.

<sup>2</sup> Además, se dispone que estos cinco vocales «participarán cada uno de ellos individualmente como miembros de alguna de las comisiones que se pacten en el convenio colectivo».

e informaciones; publicación de un «Boletín Telefónico de notas informativas del comité»; utilización de correo interior de la empresa y medios telemáticos; documento acreditativo para el acceso de los miembros del comité a las distintas dependencias de la empresa; «recepción de los boletines de cotización a la seguridad social que se formulen por parte de la dirección de la compañía»; y recepción de información detallada de las horas extraordinarias, mensualmente y con especificación de las causas que las motivaron. Y 5) la atribución de ciertas competencias que, además, de las descritas con respecto al convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., se reconducen a emitir informes en el plazo de cinco días en expedientes disciplinarios con propuesta de despido (art. 259) y designación de los representantes de los trabajadores en ciertas comisiones y órganos colegiados<sup>3</sup>. En cualquier caso, se prevé [art. 260.i)] que se puedan autorizar otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados.

## B) Garantías, competencias y facilidades de los representantes unitarios

En relación con las garantías de los representantes unitarios de los trabajadores, algunos convenios contienen referencias expresas, a veces sólo para remitir, simplemente, al art. 68 ET<sup>4</sup> o para aludir a alguna de las garantías de este precepto<sup>5</sup>. Otras se refieren específicamente a la materia del crédito de horas, para admitir su acumulación, dentro de ciertos límites<sup>6</sup> o sin limitación alguna<sup>7</sup>; o para excluir que lo consuma cierto tiempo

---

<sup>3</sup> En concreto, junta administrativa de economatos y comité central de seguridad e higiene en el trabajo.

<sup>4</sup> Art. 64 convenio colectivo de RETEVISIÓN I, S.A. Por su parte, el art. 65 remite la materia del sigilo profesional a su regulación legal en el art. 65 ET. También remite sin más al ET la cláusula XXIX del convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.

<sup>5</sup> Cláusula XXIX convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.: «con independencia de las asambleas, que deberán convocarse siguiendo el procedimiento y plazos previstos en la legislación vigente, los representantes del comité podrán difundir sus comunicados entre los trabajadores sin afectar al proceso productivo de la empresa». Dicho precepto evoca, a su vez, el art. 8.1.b) LOLS. Alguna norma —por ejemplo, el art. 256 del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.— reitera, precisándolas, algunas de las garantías del art. 68 ET.

<sup>6</sup> Art. 36.2 convenio colectivo de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A., que limita la cesión al 50 por 100 de las horas mensuales reconocidas a cada representante de los trabajadores en aplicación de la legislación en vigor. Por su parte, el art. 256 del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. manifiesta que el crédito no es acumulable de un mes para otro, de modo que se perderán las horas no consumidas al final de cada mes; igualmente, limita la cesión a los miembros del comité de la misma candidatura, sin que se supere el 60 por 100 de las que legalmente tenga reconocidas cada miembro cedente.

<sup>7</sup> Cláusula XXIX convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.

dedicado a tareas representativas<sup>8</sup>, o lo contrario<sup>9</sup>. Algunos preceptos convencionales se refieren a las competencias del art. 64 ET, incluso aludiendo expresamente a algunas de ellas, con carácter iterativo<sup>10</sup>, o al derecho de los representantes unitarios de celebrar reuniones, previa autorización de la empresa, con los trabajadores en los centros de trabajo, tanto dentro como fuera del horario laboral<sup>11</sup>. Sin perjuicio de todo lo anterior, no faltan preceptos que conceden a la representación unitaria derechos adicionales<sup>12</sup>. En fin, también debe hacerse referencia a ciertas previsiones, algunas ya descritas a propósito de los comités intercentros, que otorgan determinados medios y facilidades a los representantes unitarios<sup>13</sup>.

---

<sup>8</sup> Art. 29 convenio colectivo sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**:

«Los miembros del comité de empresa y delegados de personal tendrán las garantías que se establecen en el art. 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinan a continuación:

a) No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del comité de empresa como componentes de mesas negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido»...

La inspiración del anterior precepto en el art. 9.2 LOLS, este referido al caso de los representantes sindicales de los trabajadores, resulta incuestionable. Por su parte, el art. 256 del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. excluye de cómputo «el tiempo empleado en las reuniones o gestiones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección de la compañía y, de modo específico, en las actuaciones que se refieren a: seguridad e higiene en el trabajo, tribunales de exámenes, comisiones sobre fondos para atenciones sociales [y] comisiones de horas extraordinarias».

<sup>9</sup> Art. 29.b) convenio colectivo sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**: «sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité de empresa o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades».

<sup>10</sup> Art. 28.1 convenio colectivo sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

<sup>11</sup> Art. 77 convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

<sup>12</sup> Merece reproducirse el art. 254 texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.:

«Competencias [de los comités de empresa]. Además de las que de forma concreta les asigna el Estatuto de los Trabajadores, con excepción de aquellas que tenga asumidas directa y específicamente el comité intercentros, dispondrán de las que a continuación se relacionan:

a) Designar a los trabajadores que formarán parte, en la proporción correspondiente, en los comités provinciales de seguridad e higiene en el trabajo.

b) Designar a los empleados que, en representación de los trabajadores, han de formar parte en los tribunales de las convocatorias locales.

c) Emitir informes sobre las solicitudes de créditos para la adquisición de vivienda.

Por último, deben traerse a colación las cláusulas convencionales relativas a representación y participación en desarrollo de la LPRL, de las que se ha dado ya cuenta en el capítulo XI.

## 2. DERECHOS SINDICALES

Algunas previsiones convencionales expresan, a efectos simplemente divulgativos, el compromiso de la empresa de respetar los derechos reconocidos en la LOLS<sup>14</sup>.

Una primera materia en la que entran algunos convenios colectivos es la del pago de la cuota sindical por descuento en nómina. Sobre ella, deben destacarse ciertas cláusulas que no hacen sino reproducir, con ligerísimas o ninguna modificación, la que se redactó como ocasión del Acuerdo Marco Interconfederal de 5 enero 1980 (AMI)<sup>15</sup>. Por ejemplo, el art. 264.m) texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.<sup>16</sup> contiene una redacción muy similar, aunque con un añadido significativo y que facilita en buena medida la gestión del des-

---

d) Determinar, mediante acuerdo con la representación de la dirección en el ámbito correspondiente, las horas extraordinarias estructurales.

e) Conocer y emitir informe, en su caso, con carácter previo a la resolución de los concursos de cambio de acoplamiento que se lleven a efecto en el ámbito de su demarcación.

f) Emitir informe previo, con carácter preceptivo, en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo; con esta finalidad se comunicará con un plazo de una semana de antelación la modificación propuesta por la dirección de la compañía.

g) Emitir informe previo en los expedientes disciplinarios por faltas graves o muy graves, disponiendo a tal efecto de un plazo de cinco días hábiles a partir de la recepción de la comunicación de la empresa.

h) Actuar como representante de los alumnos, sean o no empleados de la compañía, de los centros de estudio adscritos a su circunscripción territorial».

<sup>13</sup> Aparecen facilidades de las aludidas en los arts. 255 y 256 del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>14</sup> Así, cláusula XXIX convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. También, en parecidos términos, art. 27.1 convenio colectivo de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

<sup>15</sup> Parte XI.A, punto XI: «Cuota sindical: a requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere».

<sup>16</sup> El precepto comparte con el AMI el defecto sistemático de incluirse entre las «garantías y derechos de los delegados sindicales».

cuento: «las variaciones de la cuota podrán ser comunicadas por la dirección de los sindicatos a la empresa a nivel estatal, no siendo en estos casos necesaria nueva autorización del trabajador». Además, y a diferencia de la cláusula del citado acuerdo interconfederal, excluye la vigencia anual de la autorización del trabajador, confiriéndole de este modo validez indefinida<sup>17</sup>. Otros convenios se aproximan más a la dicción del art. 11.2 LOLS, de modo que establecen menos requisitos formales y garantías, sin que añadan nada sustantivo al propio texto de dicha Ley<sup>18</sup>. Pero, cuando menos, expresan el carácter obligatorio del descuento para la empresa.

Por lo que respecta a la constitución y derechos de las secciones sindicales, hay que destacar dos aspectos tratados por el texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. El primero, que se descubre en el art. 261, se traduce en la concreción de la aplicación de los requisitos del art. 8 LOLS para ostentar derecho a local sindical de uso compartido y tablón de anuncios<sup>19</sup>; y el segundo, que aparece en el art. 264 —en ubicación extravagante, pues dicho precepto se titula «garantías y derechos de los delegados sindicales»—, consiste en el reconocimiento a las organizaciones sindicales que acrediten la condición de más representativas del derecho a contar con un local con mobiliario adecuado y teléfono para el correcto desempeño de las tareas que les son propias, en cada una de las provincias donde tengan representación en el comité de empresa<sup>20</sup>. De muy distinto cariz es la regla del art. 74.2.b) del convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A., probablemente ilegal, por vulnerar el contenido adicional del derecho de libertad sindical, al supeditar el derecho al uso de un local adecuado y a disponer de tablón de anuncios a que la sección sindical tenga representación en el comité intercentros, cuando la LOLS sólo exige, para el caso de no acreditarse la mayor representatividad, contar con presencia en los comités de empresa, requisito bastante menos exigente que el requerido en dicha norma convencional. También reprochable resulta el art. 67 del convenio de RETEVISIÓN I, S.A., en cuanto que limita la dotación de locales sindicales, uno

---

<sup>17</sup> En la misma línea, art. 27.2 convenio colectivo sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

<sup>18</sup> Algunas, aunque en redacción un poco oscura, parecen conceder la iniciativa al propio trabajador afiliado: «a petición de los interesados, la empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical, entregándose posteriormente a la sección sindical» (cláusula XXIX convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. En términos muy parejos a la LOLS, art. 77 convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. También, art. 69 convenio colectivo de RETEVISIÓN I, S.A.).

<sup>19</sup> En concreto, el requisito de superar los doscientos cincuenta trabajadores lo fija en el ámbito provincial y la exigencia del tablón de anuncios la impone en cada centro de trabajo, en este último caso en fiel seguimiento del art. 8.2.a) LOLS.

<sup>20</sup> Aunque, en una recta interpretación del art. 8.2.c) de la LOLS habrá que entender que, en el hipotético caso de que no alcanzaran presencia en ninguno de los comités de empresa, al menos deberían disponer de un local para su utilización.

en Madrid y otro en Barcelona, a las centrales sindicales más representativas a escala estatal, excluyendo, en contra de las reglas de la LOLS, a los más representativos a escala de Comunidad Autónoma y a los que acrediten representación en los comités de empresa.

Alguna regla concreta se prevé en relación con los delegados sindicales<sup>21</sup>. El art. 262 del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. reitera el número de trabajadores exigido por el art. 10 LOLS, pero los remite a cada provincia y garantiza, en todo caso, en las plazas de Ceuta y Melilla, un delegado sindical por cada organización que cumpla el requisito de audiencia electoral del 10 por 100 de los votos, contenido en el art. 10 LOLS<sup>22</sup>. Por su parte, el art. 66 del convenio de RETEVISIÓN I, S.A. prevé, se entiende que sin perjuicio del art. 10 LOLS, que las centrales sindicales más representativas a escala estatal puedan designar hasta ocho delegados sindicales<sup>23</sup>. Y añade, a continuación, la posible acumulación del crédito de horas entre estos representantes, el cual se fija en 150 mensuales por sindicato<sup>24</sup>. Además, el mismo convenio prevé —art. 68.2)—, en igual línea de primar a las organizaciones sindicales más representativas en el plano estatal, que éstas «podrán designar hasta tres representantes dentro del ámbito» de la empresa «por cada sindicato», los cuales «quedarán exentos de la prestación de servicios para poder desempeñar, con carácter exclusivo, funciones sindicales relacionadas con actividades propias» de la empresa, «sin perjuicio de la percepción de sus retribuciones». La posición jurídica y derechos de estos liberados sindicales, diferentes de los delegados a los que se ha estado haciendo referencia, quedan en la penumbra, aunque debe tenerse en cuenta que, en tanto que reconocidos en el convenio, pasan a tener la consideración de contenido adicional de la libertad sindical.

En sentido próximo, el capítulo VIII de la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A. otorga un número de 18 delegados sin-

---

<sup>21</sup> Algún convenio reitera, simplemente, la escala del art. 10 LOLS. En concreto, art. 75 del de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

<sup>22</sup> A mayores, establece reglas especiales para Barcelona, Baleares y Madrid. Para Barcelona, que la escala se aplicará independientemente a cada uno de los tres comités de empresa existentes. Para Baleares, que se designará un delegado sindical adicional para Menorca y otro para Ibiza, cuando el sindicato haya superado el 25 por 100 de los votos. Y, para Madrid, a los efectos de superarse la descompensación con Barcelona derivada de la reducción de comités de empresa, se incrementan en 59 los delegados sindicales en dicha provincia, que se repartirán proporcionalmente entre los sindicatos de acuerdo con el número de miembros de comités de empresa obtenidos por cada uno de ellos; sin perjuicio de lo anterior, se estipula que se triplicará el número de delegados sindicales en relación con los mínimos de la LOLS.

<sup>23</sup> Quizá en este caso concreto pueda ser proporcionada y razonable la distinción entre mayor representatividad en el plano estatal y en el autonómico.

<sup>24</sup> Por la ubicación de la regla, da la impresión de que dicho crédito se concede sólo a las centrales más representativas en el plano estatal.

dicales por cada sindicato —se entiende, de las organizaciones firmantes, UGT y CCOO—, uno de los cuales «será designado coordinador nacional sindical». Y, además, en la empresa podrán existir 36 delegados territoriales, con dotación de medios necesarios para el desarrollo de sus labores sindicales. Al coordinador nacional sindical se le libera de sus obligaciones laborales y a los restantes delegados sindicales se les concede un crédito horario de 40 horas mensuales.

También existen referencias específicas a las garantías y derechos de los delegados sindicales. Por ejemplo, en un precepto muy prolijo del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., como es el art. 264, por cierto, también aplicable a los representantes de los órganos de dirección de los sindicatos más representativos que sean miembros de las comisiones ejecutivas estatales, hasta un máximo de quince. Dicho precepto contiene una lista de garantías y derechos, muchos de los cuales pueden reconducirse a los que le reconoce el art. 10 LOLS. Pero, por el interés específico que tienen, deben destacarse dos concretos: el primero, el derecho al percibo de los emolumentos de cualquier especie derivados del trabajo que tuvieran asignado y que no puedan desempeñar con motivo del ejercicio de sus funciones de representación<sup>25</sup>. Y, el segundo, la acumulación en un mismo trabajador del crédito que le corresponde en su condición de representante unitario y de delegado sindical, superándose así el mínimo que se desprende del art. 10.3 LOLS. En fin, otros convenios se limitan a remitir a los derechos y garantías del art. 10 LOLS<sup>26</sup>.

También en relación con los derechos de las organizaciones sindicales, debe hacerse referencia a la celebración de asambleas. En concreto, el art. 265 del texto refundido de la normativa laboral de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., en versión procedente de la cláusula 11.6 del convenio colectivo para los años 1999-2000, después de una convulsa historia en la que se pretendió preterir a las organizaciones sindicales que no ostentaran la condición de más representativas<sup>27</sup> o que no contaran con presencia en

---

<sup>25</sup> Con él se va a evitar gran parte de una conflictividad que últimamente ha estado muy al orden del día, tanto ante la jurisdicción ordinaria como ante el Tribunal Constitucional (ST Const.173/2001, de 26 julio). Una regla pareja, aunque subjetivamente más limitada, aparece en el capítulo VIII de la recopilación normativa laboral de AIRTEL MÓVIL, S.A.: «aquellos delegados sindicales que desempeñen funciones comerciales, se les garantizarán los incentivos conforme a la media de objetivos de la agencia a la que pertenezcan, o del equipo de grandes cuentas al que estén asignados. No obstante lo anterior, si superan dicha media se les abonarán mediante incentivos conforme a su consecución de objetivos».

<sup>26</sup> Por ejemplo, art. 68.1 convenio de RETEVISIÓN I, S.A. y art. 76 convenio de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.

<sup>27</sup> La STS de 18 enero 1995 (ponente, Fernández López; AL 875/1995), declaró que «carece de justificación objetiva que se conceda solamente a los trabajadores afiliados a los

el comité intercentros<sup>28</sup>, se pronuncia en los siguientes términos: «con el fin de canalizar la información a sus respectivos afiliados, los sindicatos con representación en los comités de empresa podrán organizar asambleas para sus afiliados durante la jornada laboral, siempre que la racional prestación del servicio lo permita, con una duración máxima de treinta minutos cada una y ello con independencia de las asambleas convocadas por los comités de empresa. A tal efecto los afiliados a dichos sindicatos dispondrán de hasta un máximo de doce horas anuales»<sup>29</sup>. Lo cual, por supuesto, debe entenderse sin perjuicio del derecho de las secciones sindicales de los sindicatos con presencia en la empresa, aun cuando no cuenten con miembros del comité de empresa, de celebrar reuniones al amparo del art. 8 LOLS, claro que fuera de las horas de trabajo y sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad productiva<sup>30</sup>.

---

sindicatos más representativos el derecho a participar en determinado número de asambleas al año de 20 minutos de duración dentro de la jornada laboral, disponiendo a tal efecto de 20 horas retribuidas al año».

<sup>28</sup> SAN de 25 septiembre 1998 (BOE de 16 marzo 1999): «carece, pues, de justificación objetiva que solamente los trabajadores afiliados a los sindicatos presentes en el comité intercentros de Telefónica tengan derecho a participar en las asambleas convocadas por sus representantes y de todos los demás beneficios, y no lo tengan los trabajadores afiliados al sindicato TAFP, por lo que debemos estimar en este aspecto su demanda». No está de más, para ilustrar toda la controversia, reproducir el comentario de F. DE LAS CUEVAS GONZÁLEZ, en AL, 1999, núm. 147: «Cambio de etiqueta. En el fundamento tercero, la sentencia anotada llama la atención respecto a la debatida desigualdad que [por] el demandante se mantiene en la nueva redacción del art. 265 de la normativa de Telefónica; tal precepto pactado ha sufrido un itinerario claudicante, pues ya sufrió la correspondiente anulación decidida en la STS 18 ene. 1995, precisamente, por la discriminación que en sus términos precedentes originaba entre los trabajadores. Lo pone de manifiesto la aludida sentencia, al decir que aquella redacción provocaba una inadmisibles inducción para afiliarse a los sindicatos que les proporcionasen mayores ventajas, allí los más representativos y en este caso los sindicatos con representación en el comité intercentros. Siendo muy parecida la regulación de las asambleas en este precepto a la que previó el artículo anulado, no es extraño que la sentencia mencione el cambio de etiquetas, pero no de contenido o de sujetos afectados. Por lo que sigue la línea de la sentencia indicada y entiende se produce la desigualdad la justificada en el tratamiento de la celebración de las asambleas, dando lugar a una diferencia, que reflejan los hechos probados. Esta equiparación de la situación que examina con la precedente sirve a la sentencia para llegar al mismo resultado: la nulidad del precepto en su nueva redacción y contenido...» Posteriormente, la SAN de 25 septiembre 1998 fue confirmada por STS de 11 octubre 1999 (recurso núm. 4524/1998).

<sup>39</sup> El precepto continúa con unas reglas sobre la gestión de dichas horas: «el 50 por 100 del monto total de estas horas, conformará una bolsa que será administrada por los órganos de dirección de los sindicatos anteriormente referenciados, que se distribuirán preferentemente en cupos de cuarenta horas como mínimo, comunicándose a la dirección de la empresa con una antelación de al menos un mes, para favorecer la organización racional del trabajo. Se entenderán a estos efectos, por afiliados, los cotizantes por nómina al 31 de diciembre del año anterior». En fin, unas reglas transitorias sobre la aplicación de esta cláusula en 1999 han perdido, lógicamente, interés.

<sup>30</sup> Lo cual recuerda, sin añadir nada a mayores, el art. 77 del convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.



Finalmente, debe hacerse referencia a cierto haz de derechos que el art. 263 del citado texto refundido otorga a las organizaciones sindicales más representativas en el plano estatal y en relación con la empresa. El concepto de «mayor representatividad» no coincide, a estos efectos, con el del art. 6 LOLS, sino que se corresponde con «la obtención, como mínimo, del 10 por 100 del total de miembros de los comités de empresa a nivel estatal, en el ámbito de Telefónica, en las elecciones sindicales». Tales derechos se refieren a: 1) el reconocimiento de la sección sindical estatal, dotada con un local, mobiliario, teléfono y dos empleados del grupo administrativo, incrementados en otros dos cuando la afiliación supere el 15 por 100 de la plantilla. Y 2) existencia de entre 9 y 29 «delegados sindicales estatales» —en atención a los resultados electorales cosechados— relevados del servicio, con derecho a dietas y gastos de locomoción.

\* \* \*

Como resumen de todo lo apuntado sobre derechos de los representantes unitarios y de las organizaciones sindicales, puede concluirse, de una parte, las sustanciales mejoras que se aprecian, en algunos de los convenios estudiados, en relación con el ET y con la LOLS. Pero también una tendencia, acaso excesiva, por primar la acción sindical de las organizaciones más representativas en el plano estatal, en ocasiones con desproporcionado perjuicio de los restantes sindicatos.

## Capítulo XV

### ADMINISTRACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Hay que destacar, en primer lugar, el art. 31 del convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, que contiene sendas remisiones al ASEC y a su reglamento, de 1996, que hoy habría que entender realizadas a los textos de 2000 de uno y otro. También se registra otra remisión a los mismos textos de 1996<sup>1</sup> en el convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.<sup>2</sup>, del que merece destacarse cómo expresamente somete a ellos las discrepancias que surjan en la comisión paritaria de interpretación y vigilancia.

Por lo que respecta a la ordenación de las comisiones paritarias, hay que hacer referencia, en primer lugar, al convenio colectivo de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., que prevé la constitución de diversas comisiones paritarias, que pueden sintetizarse como sigue: **1)** una comisión de interpretación y vigilancia (cláusula 13.3), constituida por siete representantes de cada una de las partes, los de los trabajadores designados por el comité intercentros, y con dos cometidos básicos, que

---

<sup>1</sup> Defectuosa porque este convenio se publica en el BOE bastantes meses después que el II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y correspondiente reglamento de aplicación, uno y otro publicados en el BOE de 26 febrero 2001, por Res. DGT de 2 febrero.

<sup>2</sup> Art. 8: «ambas partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria de interpretación y vigilancia, así como la solución de los conflictos de aplicación de este convenio colectivo, o de cualesquiera otro acuerdo firmado entre la empresa Telefónica Móviles España y los representantes legales de sus trabajadores, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interconfederal sobre la solución extrajudicial de conflictos (ASEC) y su reglamento de aplicación, ambos de fecha 25 de enero de 1996».

son, de un lado, la resolución de cuestiones derivadas de la interpretación y aplicación del convenio y, de otro, la asunción de los cometidos de la comisión negociadora, durante la vigencia del propio convenio, sobre cuestiones relativas a la modificación de éste o del texto refundido de la normativa laboral<sup>3</sup>. 2) Unas comisiones provinciales de gestión, conformadas, por lo que a la representación de los trabajadores se refiere, a partir de la composición de cada uno de los comités de empresa<sup>4</sup>, con competencias ancilares de las de la comisión de interpretación y vigilancia y tanto de administración como de negociación (tratamiento de cuestiones relacionadas con la organización de la plantilla; unificación de funciones; jornada, turnos y horarios; vacaciones; formación y otras cuestiones derivadas de los derechos de información y representación de los trabajadores en el ámbito provincial)<sup>5</sup>. 3) Una comisión de empleo, ya prevista en el art. 76 bis del texto refundido de la normativa laboral, constituida por dos miembros designados por el comité intercentros y uno por cada sindicato con presencia en él, y otros tantos representantes por parte de la empresa, con competencias, entre otras que las partes puedan acordar, en materia de planes de empleo, nuevos modelos de organización que afecten al volumen de empleo, programas de convocatorias y traslados, «recolocación» de recursos disponibles, contratación temporal, programas de becarios, prácticas de cooperación educativa, empresas colaboradoras externas y, muy en particular, negociación de las cuestiones de «reubicación» de los recursos humanos, que excedan del ámbito provincial o que no puedan ser resueltas a esta escala, siempre que se deriven de lo pactado en el propio convenio colectivo. Y 4) otras comisiones paritarias, como la comercial, la de formación, la de operaciones, el grupo de igualdad de oportunidades y el comité central y los comités provinciales de seguridad y salud.

Otros convenios colectivos configuran comisiones de aplicación e interpretación, con funciones genéricas de aplicación, interpretación, conciliación y conocimiento de cuantas cuestiones les sean sometidas, así como vigilancia del cumplimiento de lo pactado<sup>6</sup>. Con número de miembros variable<sup>7</sup>, en algunos casos expresamente sustituibles a petición de la

---

<sup>3</sup> Aunque no sería imprescindible, la cláusula 13.3 aclara que sus acuerdos gozarán de la misma eficacia que el convenio colectivo.

<sup>4</sup> Más en detalle, cláusula 13.4 del convenio.

<sup>5</sup> *Ibid.*

<sup>6</sup> Alguna cláusula contiene una lista enunciativa de materias más concretas. Por ejemplo, el art. 30 convenio colectivo sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** manifiesta que «los asuntos a tratar serán, entre otros: prevención de riesgos laborales, formación, contratación y medio ambiente».

<sup>7</sup> Por ejemplo, tres designados por la empresa y otros tres por los representantes de los trabajadores, en el art. 4 convenio colectivo de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.; dos por cada una de las partes —los de la parte obrera designados por el comité de

parte a la que representen<sup>8</sup>, o eventualmente acompañados de algún asesor<sup>9</sup>, algún precepto convencional excluye de la consunción de crédito de horas el tiempo dedicado a las reuniones de la correspondiente comisión<sup>10</sup>. Por otra parte, se dotan en el propio convenio de cierta normativa de procedimiento relativa a plazos o circunstancias en que se deben reunir<sup>11</sup>, sin perjuicio de que en su propio seno puedan desarrollarse normas de funcionamiento<sup>12</sup>. Alguna norma convencional hace referencia expresa al plazo máximo en que deberán constituirse<sup>13</sup> o a la designación de un presidente y secretario, decantándose por la existencia o no de voto de calidad<sup>14</sup>. Y debe destacarse cierta referencia a los mecanismos de publicidad de los acuerdos adoptados<sup>15</sup> o la alusión expresa, igual que en el convenio colecti-

---

empresa—, según la cláusula VI convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.; de nuevo, tres por cada parte —los de la representación de los trabajadores designados por el comité intercentros—, en el art. 8 convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.; cuatro por cada parte, designados por el comité intercentros y —como dato novedoso— de entre los miembros de la comisión negociadora, en el art. 8 convenio colectivo de RETEVISIÓN I, S.A.; en fin, por un número de seis por ambas representaciones, en el art. 30 convenio colectivo sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

<sup>8</sup> Art. 4 convenio colectivo de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.

<sup>9</sup> Cláusula VI convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. También, art. 30 convenio colectivo sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

<sup>10</sup> Art. 30 convenio colectivo sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**.

<sup>11</sup> Así, el art. 4.2 convenio colectivo de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. establece que la comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de quince días, a petición de cualquiera de las partes, cuando existan causas que lo justifiquen o por consultas realizadas por los trabajadores a través de sus representantes; y que, como mínimo, deberá reunirse cada tres meses. La cláusula VI convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. dispone que la comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes y que la comparecencia será obligatoria para ambas. El art. 8 convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. también expresa que la comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes. Por último, el art. 30 convenio colectivo sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** impone una reunión de la comisión mixta, «con carácter ordinario», cada seis meses y, «con carácter extraordinario», cuando lo solicite la mitad de sus miembros; además, establece que deben transcurrir, como mínimo, diez días entre convocatoria y reunión.

<sup>12</sup> Cláusula VI convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. También, art. 30 convenio colectivo sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**; art. 8 convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. y art. 8 convenio colectivo de RETEVISIÓN I, S.A.

<sup>13</sup> En el de veinte días con posterioridad a la firma del convenio, según la cláusula VI del de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.

<sup>14</sup> Así, el art. 8 convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. otorga a la representación de los trabajadores el nombramiento del secretario de la comisión y a la de la empresa el del presidente, con la condición de que uno y otro sean miembros de dicha comisión. Ninguno de los dos dispone de voto de calidad.

<sup>15</sup> Art. 8 convenio últ. cit.: «la comisión publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del convenio, facilitando una copia de los mismos a la dirección de la empresa y otra al comité intercentros, en el plazo que en cada caso se señale».

vo de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U., a su eficacia, equiparada en fuerza vinculante a lo pactado en convenio colectivo.

Y también deben destacarse preceptos que configuran otras comisiones, como es el caso del art. 9 del convenio colectivo de RETEVISIÓN I, S.A., que articula una comisión de empleo con funciones próximas<sup>16</sup> a las de la normativa convencional de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. Por su parte, el art. 10 del convenio colectivo de TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A. dispone la creación de una comisión de clasificación profesional.

En algún caso se expresa la obligatoriedad de someter las discrepancias existentes a la comisión de interpretación y vigilancia antes de que pueda acudir a la vía judicial<sup>17</sup>, con las consecuencias conocidas puestas de relieve en la ST Const. 217/1991 y en toda la jurisprudencia ordinaria que ha tenido oportunidad de abordar la cuestión.

Por lo demás, aparece que las comisiones a las que se ha hecho referencia tienen, con la notable excepción de la de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. —que asume, como se ha expresado, función de comisión negociadora—, competencias exclusivamente de administración e interpretación del convenio, lo cual tiene relevancia, en el caso del convenio sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica**, único negociados por sindicatos, a los efectos de solventar en sentido negativo la pretensión de intervención en la comisión paritaria que puedan ejercitar organizaciones no firmantes del convenio.

---

<sup>16</sup> Éstas son:

«a) Recibir información sobre lo concerniente al empleo en 'Retevisión, I, Sociedad Anónima'.

b) Vigilancia en materia de cumplimiento de los procesos de promoción y reconversión profesional.

c) Participar en materia de formación del personal.

d) Participación y recepción de información en materia de traslados, comisiones de servicio y permutas.

e) Recibir información en materia de cambios estructurales en la organización interna de la empresa que impliquen alguna alteración en el volumen o distribución del empleo en 'Retevisión I, Sociedad Anónima.

f) Otras que la propia comisión establezca por acuerdo entre las partes».

<sup>17</sup> Así parece deducirse del tenor literal de la cláusula VI convenio colectivo de TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.: «las funciones encomendadas a la comisión se ejercerán necesariamente con carácter previo y sin merma de la competencia que a la jurisdicción laboral o a la Administración corresponda en cada caso». Términos prácticamente iguales aparecen en el art. 8 convenio colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.

## Relación cronológica de los convenios examinados

1. **Recopilación normativa laboral de Airtel Móvil, S.A.** (17 diciembre 2001).
2. **III Telefónica Data España, S.A.** (res. DGT de 23 julio 2001; BOE de 9 agosto).
3. **Retevisión I, S.A.** (res DGT de 27 junio 2001; BOE de 12 julio).
4. **Telefónica de España, S.A.U., 2001-2002** (res. DGT de 12 junio 2001; BOE de 2 julio).
5. **III Telefónica Móviles España, S.A.** (res. DGT de 29 mayo 2001; BOE de 19 junio).
6. **I Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.** (res. DGT de 21 febrero 2001; BOE de 13 marzo).
7. **II Telefónica Data España, S.A.** (res. DGT de 21 enero 2000; BOE de 14 febrero).
8. I sectorial de **empresas concesionarias de cable de fibra óptica** (res. DGT de 22 diciembre 1999; BOE de 18 enero 2000).
9. **Telefónica de España, S.A.U., 1999-2000** (res. DGT de 19 noviembre 1999; BOE de 10 diciembre).
10. **II Telefónica Servicios Móviles, S.A.** (res. DGT de 1 junio 1998; BOE del 25).

11. **Telefónica de España, S.A., y su personal**, 1997-1998 (res. DGT de 12 septiembre 1997; BOE del 29).
12. **Telefónica de España, S.A., y su personal**, 1996 (res. DGT de 28 mayo 1996; BOE de 19 junio).
13. **Telefónica de España, S.A., y su personal**, 1993-1995 (res. DGT de 20 julio 1994; BOE de 20 agosto). Su anexo III incorpora el texto refundido de la normativa laboral, que sustituye y deroga (cláusula final) a la reglamentación nacional de trabajo en la «Compañía Telefónica Nacional de España» (Orden ministerial de 10 noviembre 1958), al reglamento de régimen interior y a las cláusulas de los convenios colectivos anteriores mantenidas en vigor. Su anexo IV incorpora los «acuerdos de previsión social», de 3 noviembre 1992, y su anexo V las «normas de seguridad e higiene en el trabajo».

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LAS TELECOMUNICACIONES

Este informe, elaborado por Javier Gárate Castro y Jaime Cabeza Pereiro, catedráticos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, se centra en el análisis del contenido de los convenios colectivos negociados en el sector de las telecomunicaciones, ceñido a tales efectos, al que agrupa a las empresas a las que la ley obliga a obtener un título habilitante para la prestación de servicios de telecomunicaciones, entendida dicha prestación en la forma en que lo hace la Ley 11/1998. En sus sucesivos capítulos, el lector encontrará tratados los aspectos más relevantes, tanto de la estructura de la negociación y ámbito temporal de los convenios como de la regulación de las condiciones de trabajo, ampliamente entendidas (ingreso, selección y modalidades de contratación; tiempo de trabajo, condiciones económicas, especialmente las salariales; clasificación profesional; movilidad funcional y geográfica; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; formación; suspensión y extinción del contrato de trabajo; régimen disciplinario; medio ambiente, acción social y seguridad social complementaria, etc.); asimismo, no falta el estudio de las cláusulas que se ocupan de la administración de los convenios y de los procedimientos de solución de los conflictos. Guiados por el propósito de ofrecer un instrumento que sirva de punto de partida para la mejora de la negociación en el sector, los autores han procurado identificar las deficiencias que presentan los convenios en relación con las materias a las que se acaba de hacer referencia.

ISBN 84-8417-121-3



9 788484 171218